

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES DU NEGOCE ET DE L'INDUSTRIE DES PRODUITS DU SOL, ENGRAIS ET PRODUITS CONNEXES

Accord sur la gestion de l'emploi des séniors et de la deuxième partie de carrière du 30 novembre 2007

Préambule

Vu 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 de 50 et plus,

Vu l'avenant du 30 mars 2004 à la convention collective et relatif au départ en retraite,

Vu les dispositions des accords interprofessionnels du 20 septembre et du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle,

Vu la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle continue tout au long de la vie et au dialogue social,

Vu l'accord de branche du 11 octobre 2005 relatif à la professionnalisation étendu le 29 mai 2006, et son chapitre III relatif au tutorat, et l'annexe 1,

Vu les dispositions de l'accord interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des séniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi signé définitivement le 9 mars 2006 et étendu le 12 juillet 2006,

Les partenaires sociaux entendent participer, dans leur domaine de compétence, à la réalisation de l'objectif de maintien dans l'emploi ou de reprise d'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus qualifiés de seniors.

Le relèvement du taux d'emploi des seniors ne passe pas seulement par le maintien dans l'emploi occupé. Il suppose tout autant de faire en sorte que les entreprises et les salariés aient un intérêt réel et partagé à poursuivre leurs relations de travail, le cas échéant en les faisant évoluer par des actions d'adaptation et en développant les possibilités de mobilité professionnelle interne ou externe.

L'amélioration du taux d'emploi des seniors est aussi liée à la capacité et à la motivation des salariés à s'adapter aux évolutions de leur métier et à être en mesure de changer d'emploi.

Les signataires soulignent l'importance et la nécessité de développer une gestion des parcours professionnels tout au long de la vie.

Enfin, les conditions de maintien et d'évolution dans l'emploi des salariés de plus de 45 ans sont prises en compte également dans le cadre des mesures d'accompagnement de la seconde partie de carrière.

Les dispositions du présent accord peuvent être mises en place directement par les entreprises qui ne peuvent en aucun cas y déroger dans un sens moins favorable aux salariés.

Article 1 - Gestion anticipative des emplois et des compétences

Sur la base des informations fournies par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications mis en place dans la branche s'appuyant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la CPNE de la branche définira des objectifs de progrès de l'emploi des seniors dans une optique de gestion efficace des âges.

La CPNE mettra en place un indicateur permettant aux entreprises de suivre le taux de mobilité professionnelle et d'évolution professionnelle par tranches d'âge et notamment pour les + 45 ans et des 50 ans et +.

Article 2 – Le critère d’âge dans l’offre d’emploi

Le critère d’âge ne doit pas être utilisé ou pris en compte par les entreprises de la branche lors de leurs opérations de recrutement ou de mutation interne.

Ainsi l’entreprise doit s’assurer, en matière d’embauche, de l’absence de discrimination liée à l’âge.

Article 3 - Les entretiens professionnels de deuxième partie de carrière

Chaque salarié a droit, à l’occasion de l’entretien professionnel, prévu par l’accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 sur la formation et ses avenants, qui suit son 45^{ème} anniversaire, et ensuite tous les 5 ans, à un entretien de deuxième partie de carrière.

Cet entretien, distinct des entretiens d’évaluation éventuellement mis en place par l’entreprise, a lieu à l’initiative du salarié, de l’employeur ou de son représentant.

Pour des raisons pratiques, dans les entreprises de la branche, ces entretiens peuvent être regroupés sur la même période.

L’entretien a lieu pendant le temps de travail.

Lorsque l’entretien a lieu à l’initiative du salarié, celui-ci informe par écrit le chef d’entreprise de son intention d’organiser un entretien de seconde partie de carrière. Ce courrier doit être adressé au moins un mois avant la date de l’entretien professionnel.

L’entretien de seconde partie de carrière a pour objet de faire le point avec son responsable hiérarchique sur :

- la situation du salarié au regard de l’évolution des métiers et de ses perspectives d’emploi dans l’entreprise,
- les compétences du salarié et ses besoins en formation,
- les moyens d’accès à l’information sur les dispositifs relatifs à l’orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle
- l’identification des objectifs de formation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre de se maintenir et de s’adapter à l’évolution de son poste de travail, de renforcer sa qualification ou de développer ses compétences dans le cadre des actions prioritaires définies au niveau de la branche,
- l’identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus,
- les initiatives du salarié pour l’utilisation de son droit individuel à la formation selon les modalités prévues aux articles 3 et suivants de l’accord de branche du 7 juillet 2005 sur le droit individuel à la formation,
- les conditions de réalisation de la formation.

Les besoins de formation peuvent être ainsi mis en œuvre dans le cadre des dispositifs rappelés dans les accords cadre sur la formation, le DIF et la professionnalisation.

Les conclusions de l’entretien pourront faire l’objet d’un compte rendu signé des deux parties. Le salarié dispose de la faculté d’annexer ce compte rendu au passeport formation qu’il a pris l’initiative d’établir.

La CPNE mettra à disposition des entreprises un guide pour les entretiens professionnels de 2^{ème} partie de carrière et un modèle de passeport formation qui sera mis à la disposition des salariés qui en feront la demande.

Les instances représentatives du personnel seront informées des modalités de mise en œuvre de ces entretiens dans l’entreprise au moins une fois par an.

Le personnel chargé, au sein de chaque entreprise, de ces entretiens pourra, si nécessaire, bénéficier d’une formation prise en charge sur les différents dispositifs de la formation professionnelle continue.

Article 4 - Formation

4-1 : Bilan de compétences

A compter de son 45^{ème} anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative, et sous réserve d’une ancienneté minimum d’un an dans l’entreprise qui l’emploie, d’un bilan de compétences.

Le bilan de compétences sera réalisé, dans la mesure du possible, pendant le temps de travail et reste limité, dans ce cas, à 21 heures.

Les financements liés à ces bilans de compétences peuvent être assurés soit par l'entreprise, dans le cadre de sa contribution au développement de la formation professionnelle continue, soit par l'OPCA de la branche - dans le cadre du plan de formation ou du DIF ou le FONGECIF qui devra assurer une prise en charge accélérée des dossiers de demandes de salariés de plus de 45 ans.

4-2 : Validation des Acquis de l'Expérience

Tout salarié peut demander à bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience mise en oeuvre dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

Le financement est pris en charge tel que défini à l'article précédent.

Les modalités d'information à l'accès à la VAE seront déterminées en CPNE et s'appuieront sur les possibilités de diffusion de l'OPCA.

4-3 : Droit individuel à la formation

Les demandes d'utilisation du droit au DIF présentées par des salariés âgés de plus de 45 ans pour faciliter leur mobilité professionnelle sur un projet identifié, bénéficient d'une priorité d'examen.

4-4 : Période de professionnalisation

La période de professionnalisation peut contribuer au maintien dans l'emploi des salariés de plus de 45 ans et à les motiver dans la définition de leur seconde partie de carrière.

Ainsi un accès prioritaire à la période de professionnalisation sera réservé pour les actions de formation identifiées dans le cadre de l'entretien visé à l'article 3.

Les parties signataires du présent accord ont pour objectif de développer le nombre de périodes de professionnalisation conclus par les salariés de plus de 45 ans dans les entreprises de la branche en s'appuyant sur une information diffusée par l'OPCA.

Pour mesurer cet objectif, les parties s'appuient sur les données fournies à la CPNE par l'OPCA et l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications.

4-5 : Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation constitue un dispositif prioritaire pour favoriser le retour à l'emploi des salariés de 45 ans et plus, privés d'emploi en leur assurant une qualification.

Ainsi les parties signataires du présent accord ont pour objectif de développer le nombre de contrats de professionnalisation conclus par les salariés de plus de 45 ans dans les entreprises de la branche par une information régulière des entreprises par l'OPCA.

Pour mesurer cet objectif, la CPNE s'appuie sur les données fournies par l'OPCA et l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications.

4-6 : Information des institutions représentatives du personnel

Lors de la consultation annuelle des représentants du personnel sur le plan de formation pour l'année à venir, l'entreprise communiquera les informations relatives aux effectifs concernés par le présent accord répartis par catégorie professionnelle et par âge.

Article 5 - Transmission des savoirs et tutorat

Organiser la transmission des savoirs et des savoir-faire au sein de l'entreprise doit constituer un objectif prioritaire de la gestion du personnel.

L'article 14 de l'accord de branche du 11 Octobre 2005 relatif à la professionnalisation définit les conditions de désignation et de formation des tuteurs.

L'exercice de la mission ainsi confiée au salarié devra être pris en compte dans l'appréciation de ses résultats individuels.

Article 6 - Bilan Retraite

Au vu des informations qui lui sont fournies par les régimes de sécurité sociale auxquels il a cotisé et ses caisses de retraite complémentaire, à titre strictement personnel et dont il est le seul propriétaire, le salarié de 55 ans et plus peut, à sa demande, faire le point avec son responsable hiérarchique des modalités de sa fin de carrière, à l'occasion de l'entretien professionnel visé à l'article 3.

Article 7 - Aménagement des conditions de travail

Les entreprises porteront une attention particulière à l'aménagement des conditions de travail des seniors, en associant en tant que de besoin des compétences extérieures et en abordant ce point lors de l'entretien visé à l'article 3.

Dans les entreprises, le CHSCT, ou à défaut les délégués du personnel, seront consultés sur le constat, et associés aux solutions envisagées et à leur suivi.

Les salariés seniors qui, à l'occasion de leur entretien de seconde partie de carrière, ont évoqué des difficultés à occuper leur poste, bénéficieront, lorsqu'une opportunité se présentera, d'une priorité d'affectation à un poste de qualification équivalente plus compatible avec leurs capacités.

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

7-1 : Passage à temps partiel

Le salarié sénior peut bénéficier à son initiative et en accord avec son employeur d'un aménagement de ses horaires sous la forme d'un passage à temps partiel.

Le formalisme de cette demande suivra celui prévu à l'article 20 Bis de l'accord du 29 juillet 1998 relatif au temps partiel choisi.

Afin de garantir les droits sociaux des salariés de 50 ans et plus bénéficiant d'un aménagement de leurs horaires, en matière de retraite complémentaire, de prévoyance – quand l'entreprise a mis en place un tel régime – les cotisations correspondantes, à la charge de l'employeur et du salarié, seront maintenues sur la base de la rémunération équivalent temps plein.

7-2 : Utilisation du compte épargne temps pour aménager la fin de carrière

Il est rappelé qu'aux termes de l'article 5 de l'accord de branche du 6 juillet 2006 sur le compte épargne temps le salarié sénior pourra bénéficier d'un délai d'utilisation allant au-delà de celui fixé par le droit commun à 5 ans.

Ainsi, le salarié pourra utiliser, à son initiative, les droits acquis sur le Compte Epargne Temps pour indemniser notamment tout ou partie d'un aménagement du temps de travail tel que le passage à temps partiel ou tout congé sans solde.

Article 8 - Travail partagé

L'emploi des salariés seniors peut être également encouragé et favorisé par le développement du travail à temps partagé intervenant dans les entreprises constituant des groupements d'employeurs.

Les entreprises de la branche rechercheront donc les éventuelles possibilités de mettre en place de tels groupements.

Article 9 - Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès de l'administration avec une date d'effet au 1^{er} janvier 2008.

Un bilan du présent accord sera réalisé après 2 ans d'application.

Article 10 – Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie conformément aux dispositions légales. Il pourra être dénoncé en respectant les conditions de l'article L. 132-8 du Code du travail.

Article 11 – Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé dans les conditions légales. Il sera soumis à la procédure d'extension.

Fait à Paris, le 30 novembre 2007

FEDERATION DU NEGOCE AGRICOLE

FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE
L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION
ET SECTEURS CONNEXES
FGTA - F.O. I

FEDERATION DU NEGOCE AGRICOLE

FEDERATION GENERALE AGRO ALIMENTAIRE
C.F.D.T.

FEDERATION DES SYNDICATS CFTC COMMERCE,
SERVICE ET FORCE DE VENTE
C.F.T.C. - C.S.F.V.

FEDERATION NATIONALE DES CADRES, AGENTS
DE MAITRISE DES INDUSTRIES, COMMERCE
AGRICOLES ET ALIMENTAIRES
C.F.E - C.G.C.