

ACCORD SUR LE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI DES SENIORS DANS LES INDUSTRIES CHARCUTIERES

(Salaisons, Charcuteries, Conserves de Viandes)

Entre la :

- FEDERATION FRANCAISE DES INDUSTRIELS CHARCUTIERS, TRAITEURS,
TRANSFORMATEURS DE VIANDES, 44, rue d'Alésia – 75682 PARIS CEDEX 14

d'une part,

et les Organisations Syndicales ci-après :

- FGA – CFDT – FEDERATION GENERALE AGROALIMENTAIRE, 47-49 avenue Simon Bolivar –
75950 PARIS CEDEX 19

- FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET
ALLUMETTES, DES SERVICES ANNEXES FO, 7 passage Tenaille – 75680 PARIS CEDEX 14

- CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT CGC – FEDERATION
AGROALIMENTAIRE, 59-63 rue du Rocher – 75008 PARIS

- FEDERATION DES SYNDICATS CFTC « Commerce, Services et Forces de Vente (CFSV), 251 rue
du Fg St Martin – 75010 PARIS

d'autre part,

réunies à Paris, le 25 septembre 2007, les parties signataires conviennent de ce qui suit :

Préambule

L'amélioration du taux d'emploi des personnes de 55 ans et plus, qu'il est convenu d'appeler plus communément « les seniors » constitue un levier de croissance à moyen et long terme des entreprises.

Dans le cadre du secteur des industries charcutières, la part des salariés âgés de 55 ans et plus est égale à environ 6% des effectifs salariés (source « Rapport Social FICT données 2006 »). Face à ce constat, les partenaires sociaux au niveau des industries charcutières souhaitent :

- passer à une pratique dans les entreprises conduisant au maintien de l'emploi des seniors jusqu'à l'âge de la retraite au taux plein ;
- donner aux salariés les plus âgés des nouvelles perspectives d'évolution (une « seconde carrière »);
- sécuriser les parcours professionnels par la mise en place d'une gestion anticipative des emplois et des compétences au niveau des entreprises, et d'un entretien professionnel de seconde partie de carrière à partir de 45 ans ;
- développer le tutorat dans les entreprises en permettant aux seniors expérimentés de valoriser et pouvoir transmettre leurs savoirs aux jeunes ;
- et d'une façon générale, orienter les entreprises vers des pistes en vue d'un plan d'actions pour l'emploi et la formation des seniors, fruit d'un dialogue social responsable.

29 Bv DP. GH SC

Les présentes dispositions s'inscrivent dans le cadre des mesures prévues par l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005, complété par l'avenant du 6 mars 2006, relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi.

Enfin, les partenaires sociaux se sont accordés sur l'importance d'élever le taux d'emploi des seniors, actuellement de 6% au niveau de la branche, à une fourchette se situant entre 10% et 15% en 5 ans.

Chapitre 1 : PRINCIPES GENERAUX

L'emploi des seniors appelle à un véritable changement de mentalité de la collectivité et à une remise en cause des comportements de sélectivité dans le marché du travail. Ceci est d'autant plus nécessaire que le nombre de salariés actifs diminuera dans les décennies à venir.

Le présent accord a pour objet de favoriser la poursuite d'activité professionnelle ou la reconversion des salariés âgés de 55 ans et plus, qualifiés de seniors. Le plan d'action proposé résulte d'une concertation entre les partenaires sociaux au niveau de la branche et doit être mis en place au niveau des entreprises. Par ailleurs, une réflexion sera portée sur l'activité des salariés âgés de plus de 50 ans de nature à mieux assurer leur parcours professionnel.

Une campagne de sensibilisation sur l'activité des seniors doit être mise en oeuvre par les partenaires sociaux dans les établissements ainsi que l'accompagnement de la transition entre le statut d'actif et de retraité. Elle suppose que l'employeur, les représentants du personnel et les salariés reconnaissent l'intérêt pour la collectivité de lutter contre les discriminations liées à l'âge et de faire évoluer les relations de travail avec les seniors.

Chapitre 2 : DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES SENIORS

Art 2.1 : Mettre en œuvre une gestion anticipative des emplois et des compétences

La commission paritaire des industries charcutières insiste sur la nécessité pour les employeurs de développer une gestion des parcours professionnels tout au long de la vie, et de mettre en oeuvre une démarche de gestion anticipative des emplois et de développement des compétences. Cette démarche implique une consultation et un avis préalable du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel sur les conditions de son déroulement.

A cette fin, un cadre de référence et méthodologique est en cours de réalisation au niveau interbranches alimentaires, avec l'appui de l'AGEFAFORIA, en vue d'aider les entreprises à mettre en place un système de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences adapté à leur taille. De même, un guide d'application est en cours d'élaboration pour la conduite des entretiens professionnels (tels que prévus par l'ANI du 5 décembre 2003) afin de contribuer à la formation de l'encadrement à la pratique de ces entretiens. Ces outils pédagogiques collectifs pourront être utilisés dans les entreprises du secteur par les acteurs sociaux.

Les entreprises, et particulièrement les PME, peuvent solliciter une aide de l'Etat pour l'élaboration de plans de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences. Ce dispositif public est destiné à accompagner les entreprises dans la gestion de leur problématique d'emploi (gestion des pyramides des âges, adaptation des compétences, organisation du travail, ...), et notamment les possibilités d'évolution de carrière des seniors.

Les travaux relatifs à la gestion des pyramides des âges conduits par l'Observatoire Prospectif sur les Métiers et les Qualifications créé au niveau des IAA seront diffusés à la CPNEFP en cours de création au niveau de la branche et aux entreprises.

89 BUDP GH SC

Article 2.2 : Favoriser le maintien dans l'emploi et la progression de carrière

2.2.1 : Age et recrutement

D'une manière générale et pour l'ensemble du déroulement de la vie professionnelle, les entreprises chercheront à privilégier le critère de compétences dans leurs offres d'emploi et de mobilité professionnelle. Ainsi, les entreprises supprimeront tout critère d'âge dans leurs offres d'emploi et propositions de mutation interne. En outre, elles 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. Ce point sera abordé annuellement au cours de la réunion du comité d'entreprise élargi traitant de la diversité.

Le 3^{ème} alinéa de l'article 40 des dispositions générales de la convention collective nationale des industries charcutières est complété par la mesure suivante : « l'âge d'un candidat ne doit pas, en tant que tel, constituer un critère de choix à l'embauche. ».

2.2.2 : Maintien dans l'emploi

Les entreprises mettront en place des mesures pour accompagner la gestion de carrière des seniors en proposant des actions adaptées dans le domaine de la formation et des ressources humaines. Elles conduiront une réflexion sur l'aménagement des postes de travail et le choix des équipements dans la perspective d'assurer la plus grande adaptabilité avec l'activité des seniors. A ces démarches, l'entreprise associera les représentants du personnel et, lorsqu'il existe, le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

Elles prendront en considération les conclusions de l'entretien de seconde partie de carrière prévu à l'article 3.3 du présent accord.

Article 2.3 : Améliorer les conditions de travail

Pour favoriser le maintien dans l'emploi ou leur reclassement, les employeurs engageront dans l'année qui suit la signature du présent accord une réflexion sur l'amélioration des conditions de travail des seniors, quel que soit leur catégorie, afin de mettre en œuvre un plan d'actions destiné à aménager les postes comportant des facteurs de risques professionnels.

Le CHSCT, le comité d'entreprise, ainsi que les services de santé au travail, seront associés à cette réflexion. Le résultat de ce travail sera présenté aux membres du comité d'entreprise ou, lorsqu'il n'existe pas, aux délégués du personnel.

Les informations spécifiques relatives au travail des seniors sont incluses dans le rapport annuel du CHSCT. Les mesures décidées par l'entreprise en faveur des seniors seront présentées chaque année aux membres du CHSCT, qui en assurera le suivi.

L'augmentation du taux d'emploi des seniors suppose un renforcement des actions de prévention des risques professionnels ciblées sur les seniors (prise en compte des aspects ergonomiques, d'organisation du travail, ...), en partenariat avec les CRAM et les ARACT, afin d'encourager ceux-ci dans les possibilités d'évolution de carrière, ou de maintien dans leur emploi.

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

29 MW DP OH SC

Article 2.4 : Reclassement

Lorsqu'un senior occupe un poste dont le taux de fréquence des AT/MP est supérieur à la moyenne dans l'établissement (suivant le constat effectué par le CHSCT), ou en cas d'incapacité médicale constatée par le médecin du travail à occuper son poste, et se traduisant dans les deux cas par un besoin de reclassement, il bénéficie d'une priorité d'affectation dans un autre poste de qualification équivalente compatible avec ses capacités. Un bilan de compétences peut en outre valider les capacités du salarié à un reclassement de niveau supérieur.

A défaut, en cas de proposition adressée par l'employeur à un senior en vue d'un reclassement dans un poste de qualification inférieure et acceptée par écrit, celui-ci bénéficie d'une garantie de rémunération comme suit :

- s'il compte entre 1 et 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, il bénéficie d'une indemnité mensuelle dégressive exprimée en pourcentage entre l'ancien salaire (à l'exclusion des primes liées au poste de travail précédemment occupé) et le nouveau salaire, de 100% pendant le premier mois, 80% du 2^{ème} au 4^{ème} mois, 50% du 5^{ème} au 8^{ème} mois et 30% du 9^{ème} au 12^{ème} mois ;
- s'il compte entre 2 et 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise, il bénéficie d'une indemnité mensuelle dégressive exprimée en pourcentage entre l'ancien salaire (à l'exclusion des primes liées au poste de travail précédemment occupé) et le nouveau salaire, de 100% pendant les deux premiers mois, 80% du 3^{ème} au 6^{ème} mois, 50% du 7^{ème} au 9^{ème} mois et 30% du 10^{ème} au 12^{ème} mois ;
- s'il compte plus de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise, il bénéficie d'une indemnité mensuelle dégressive exprimée en pourcentage entre l'ancien salaire (à l'exclusion des primes liées au poste de travail précédemment occupé) et le nouveau salaire, de 100% pendant les 3 premiers mois, 80% du 4^{ème} au 6^{ème} mois, 50% du 7^{ème} au 9^{ème} mois et 30% du 10^{ème} au 12^{ème} mois ;
- s'il compte plus de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, il bénéficie d'une indemnité mensuelle dégressive exprimée en pourcentage entre l'ancien salaire (à l'exclusion des primes liées au poste de travail précédemment occupé) et le nouveau salaire, de 100% pendant les 4 premiers mois, 80% du 5^{ème} au 7^{ème} mois, 50% du 8^{ème} au 10^{ème} mois et 30% du 11^{ème} au 12^{ème} mois ;
- s'il compte plus de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, il bénéficie d'une indemnité mensuelle dégressive exprimée en pourcentage entre l'ancien salaire (à l'exclusion des primes liées au poste de travail précédemment occupé) et le nouveau salaire, de 100% pendant les 5 premiers mois, 80% du 6^{ème} au 7^{ème} mois, 50% du 8^{ème} au 10^{ème} mois et 30% du 11^{ème} au 12^{ème} mois.

En outre, s'il compte plus de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise, il bénéficie du maintien de son salaire au niveau atteint à la date de son reclassement : durant les 3 premiers mois, y compris les primes liées au poste de travail précédemment occupé; après le délai de 3 mois, à l'exclusion des primes liées au poste de travail précédemment occupé.

Le salarié bénéficiera des actions de formation nécessaires à ce reclassement.

Les seniors concernés par ce reclassement garderont une priorité d'emploi dans un poste correspondant à leur précédente qualification en fonction de leurs capacités à l'occuper.

Article 2.5 : Mobilisation de l'expérience

Les parties soulignent qu'il est essentiel pour les entreprises de la branche de conserver longtemps l'expérience acquise par leurs collaborateurs aînés et de permettre, par le dialogue et le respect de chacun, une meilleure coexistence entre les générations en activité.

89 RV DR AH SC

La rapidité des mutations économiques et industrielles qui interviennent dans les industries charcutières oblige les entreprises à prévoir une mise à niveau constante des compétences de leurs collaborateurs. Il convient d'assurer le maintien et le développement des missions confiées aux seniors afin de favoriser la transmission de leurs savoirs auprès des plus jeunes, et notamment des apprentis.

A ce titre, les entreprises se référeront aux dispositions de l'accord IAA du 8 décembre 2004 relatif au développement du tutorat dans les branches de l'industrie alimentaire.

L'expérience peut être valorisée dans le cadre de missions particulières. Les employeurs porteront une attention particulière au développement de missions ponctuelles pouvant être confiées à des salariés expérimentés et volontaires, concernant des projets internes liés à l'évolution technologique, l'organisation du travail ou l'agrandissement des locaux.

Chapitre 3 : ENGAGEMENTS RELATIFS A LA FORMATION

Article 3.1 : Publics prioritaires

La formation des salariés de 45 ans et plus est retenue parmi les priorités des industries charcutières afin de favoriser l'évolution de leur emploi ou leur reconversion. Les entreprises affecteront obligatoirement à la formation de ces salariés une part de leur plan de formation. Celle-ci sera calculée selon des modalités définies chaque année par l'employeur en concertation avec le comité d'entreprise (après avis de la commission de formation) ou, à défaut, avec les délégués du personnel. Les parties signataires estiment que cette part consacrée à la formation des 45 ans et plus doit être discutée avec les représentants du personnel en tenant compte du nombre de salariés visés dans l'entreprise. Le comité d'entreprise sera tenu informé du nombre de salariés de 45 ans et plus, par catégories professionnelles et par âges, et des formations suivies par ceux-ci au cours de l'année précédente.

De même, la formation des salariés âgés de 45 ans et plus est retenue parmi les priorités des industries charcutières pour l'utilisation, au titre de la professionnalisation, des actions de professionnalisation, de bilans de compétence, 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 d'expérience.

Les demandes d'utilisation au titre du DIF, présentées par des salariés de 45 ans et plus pour faciliter leur reclassement sur un projet identifié, bénéficieront d'une priorité d'examen et d'accès par l'entreprise.

Les demandes d'accès à la validation des acquis de l'expérience présentées par les salariés de 45 ans et plus, bénéficieront d'un traitement accéléré de leur demande.

Ils devront être informés par tout moyen des mesures prévues par le présent chapitre.

Article 3.2 : Développer les actions de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation constitue un moyen pour favoriser la réinsertion des seniors privés d'emploi (Cf accord interbranches IAA du 6 décembre 2004) Les parties ont pour

29 Bw DP OTH SC

objectif de développer le nombre des contrats de professionnalisation conclus par les salariés âgés de plus de 45 ans de 50% d'ici 2010.

La période de professionnalisation permet de répondre aux besoins en formation des salariés en contrat à durée indéterminée de plus de 45 ans en vue de leur maintien dans l'entreprise. Ces actions de formation seront identifiées dans le cadre de l'entretien de deuxième partie de carrière ci-après (Cf. 3.3). Les parties ont pour objectif de développer le nombre des périodes de professionnalisation conclus par les salariés de plus de 45 ans de 50% d'ici 2010.

Article 3.3 : Entretien de seconde partie de carrière et bilan de compétences

A l'occasion de l'entretien professionnel qui suit son 45^{ème} anniversaire, puis tous les 5 ans, chaque salarié a droit à un entretien de deuxième partie de carrière conformément à l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 9 mars 2006 relatif à l'emploi des seniors.

Celui-ci a lieu à son initiative ou à celui de l'employeur. Le délai de 5 ans prévu par l'accord interprofessionnel du 9 mars 2006 peut être réduit à 3 ans par accord au niveau de l'entreprise. Cet entretien doit lui permettre de faire le point avec sa hiérarchie sur l'évolution de son métier, ses compétences, ses besoins de formation et les perspectives d'emploi et de déroulement de carrière dans l'entreprise en fonction de ses souhaits. Le cas échéant, un point est fait sur l'aménagement des conditions d'emploi (aménagement de poste, d'horaire). Cet entretien permet d'élaborer, sous forme d'actions concrètes, un programme de formation et d'adaptation personnalisé, contribuant à la poursuite de sa carrière et de favoriser, le cas échéant, la perspective d'évoluer vers un autre emploi.

Les conclusions de cet entretien feront l'objet d'une synthèse écrite, remise au salarié.

Un guide méthodologique sur la conduite des entretiens professionnels est en cours de réalisation au niveau interbranches alimentaires et sera disponible pour les employeurs et les salariés.

Afin d'encourager la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de sa carrière après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à compter de son 45^{ème} anniversaire, tout salarié bénéficie à son initiative et sous réserve d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

Le Comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel) est informé chaque année des modalités d'organisation et de mise en œuvre de ces entretiens spécifiques dans l'entreprise.

Article 3.4 : Mission tutorale

Les parties signataires entendent valoriser et reconnaître les missions exercées dans le cadre du tutorat.

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 et la formation de formateurs. A ce titre, les entreprises se référeront aux dispositions de l'accord IAA du 8 décembre 2004 relatif au développement du tutorat dans diverses branches de l'industrie alimentaire.

L'exercice d'une mission de tuteur ou de formateur confiée à un salarié senior sera pris en compte dans l'appréciation de ses résultats individuels. Le tutorat sera pris en compte dans le cadre de la gestion de carrière des tuteurs.

Les seniors expérimentés peuvent être sollicités pour participer à des jurys d'examen, dans le cadre de démarches de type CQP ou de VAE.

4 Bv DP GH SC

Chapitre 4 : AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL EN FIN DE CARRIERE

4.1 : Passage à temps partiel

Les seniors, et plus particulièrement ceux dont l'état de santé constaté par le médecin du travail le justifieraient, à leur demande et en accord avec l'employeur, qui doit communiquer sa réponse écrite dans un délai de trois mois, d'un aménagement de leur temps de travail sous la forme d'un travail à temps partiel, dans les conditions suivantes :

- soit d'un travail journalier à horaire réduit ;
- soit de la réduction à 4 jours ou moins, du nombre de journées travaillées dans la semaine ;
- soit de la réduction à 3 semaines ou moins, du nombre de semaines travaillées dans le mois ;
- soit de l'attribution d'un congé annuel additionnel, non rémunéré ou rémunéré par exemple dans le cadre d'un compte épargne temps (Cf. 4.2).

En cas d'aménagement du temps de travail prenant l'une des formes définies ci-dessus, la rémunération des seniors sera progressivement adaptée sur 12 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 premiers suivants ;
- 25% de l'abattement susceptible d'être effectué les quatre derniers suivants

Afin de garantir les droits en matière de retraite des seniors bénéficiant d'un aménagement du temps de travail en fin de carrière, et sous réserve que la durée du temps partiel n'est pas inférieure à la moitié de la durée collective applicable dans l'entreprise, les cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire seront calculées sur la base du salaire correspondant à une activité exercée à temps plein. Les employeurs prendront en charge le surplus de cotisations patronales.

Les dispositions de cet article peuvent être complétées dans l'entreprise par voie d'accord.

4.2 : Congé de fin de carrière

Le dispositif du compte épargne temps, mis en œuvre au niveau de l'entreprise selon les modalités législatives et conventionnelles en vigueur (Cf. accord national du 9 mai 1996 modifié par avenant du 16 septembre 1996), peut être utilisé par les seniors comme congé de fin de carrière dans le délai de trois ans qui précède leur départ en retraite.

En cas d'utilisation du compte épargne temps comme congé de fin de carrière, les droits du salarié devront être majorés par l'entreprise et exclusivement en temps :

- de 10% pour les congés inférieurs à trois mois (66 jours ouvrés),
- de 15% pour les congés compris entre trois et six mois (entre 66 et 132 jours ouvrés),
- de 20% pour les congés supérieurs à six mois (132 jours ouvrés).

De plus, afin d'accroître leurs droits au congé de fin de carrière, les seniors qui le souhaitent pourront demander à transformer leur indemnité de départ en retraite en congé de fin de carrière

Chapitre 5 : DISPOSITIONS FINALES

Le champ d'application des présentes dispositions est celui de la convention collective nationale des industries charcutières (salaisons, charcuteries, conserves de viandes).

AM D' AH SC

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, selon les modalités prévues par l'accord national du 11 avril 2005.

Il prendra effet à compter de sa signature et une demande d'extension sera présentée au ministère du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité

Un bilan d'étape sur la mise en œuvre du présent accord dans les entreprises de la profession sera effectué dans un délai de trois ans.

Le présent accord est conclu en application du cadre légal et réglementaire actuel. En cas de modification importante des dispositions sur l'emploi des seniors, les signataires conviennent qu'elles se rencontreront dans un délai de trois mois, à la diligence de l'une d'entre elles, afin d'étudier l'opportunité de toute adaptation rendue nécessaire par de nouvelles dispositions ayant le même objet.

Les dispositions mises en œuvre par le présent accord sont impératives. En conséquence, un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut y déroger que dans un sens plus favorable aux salariés.

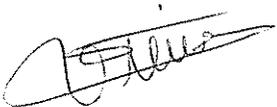
Fait à Paris
Le 25 septembre 2007

Pour le Collège Salariés

Pour le Collège Employeurs

CFDT

 FO MF PIEUX Didier

CGC


CFTC