

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

**AVENANT du 8 septembre 2009 A L'ACCORD DE BRANCHE DU 30 NOVEMBRE  
2007 SUR LA GESTION DE L'EMPLOI DES SENIORS ET DE LA DEUXIEME  
PARTIE DE CARRIERE**

**Préambule**

Considérant l'accord de branche du 30 novembre 2007 sur la gestion de l'emploi des seniors et de la deuxième partie de carrière, qui prévoit notamment que « la branche définira des objectifs de progrès de l'emploi des seniors dans une optique de gestion efficace des âges » en s'appuyant sur une gestion anticipative des emplois et des compétences au moyen notamment :

- des entretiens professionnels de deuxième partie de carrière,
- du développement de la formation en utilisant les outils existant : le bilan de compétences, la VAE, la période de professionnalisation....,
- de l'organisation de la transmission des savoirs ;

Considérant l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 retranscrit notamment aux articles L138-24 à L138-28 du code de la sécurité sociale et instaurant une pénalité à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 pour les entreprises qui ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés,

Les partenaires sociaux de la branche ont décidé de négocier un avenant à l'accord de branche précité afin de répondre aux nouvelles dispositions et de permettre aux entreprises dont l'effectif est d'au moins 50 salariés et inférieur à 300 -ou appartenant à un groupe de 50 à 300 salariés- de ne pas être soumises à la pénalité prévue à l'article L138-24 du code de la sécurité sociale.

Par ailleurs, les partenaires sociaux souhaitent créer les conditions permettant le maintien et le développement de l'activité après 50 ans.

Les résultats de l'enquête quantitative effectuée en 2008 dans le cadre de l'Observatoire des métiers et des qualifications sont pris en compte dans la fixation des objectifs et la définition des actions. Cette enquête a révélé que :

- les entreprises ont des difficultés de recrutement sur les postes relevant du commercial, de la logistique-transport et de l'exploitation,
- la pyramide des âges révèle que les + 55 ans représentent 10% de l'effectif et les 45-54 ans 31% (sur un total de 17 630 salariés, enquête 2008 de la branche).

Par ailleurs, l'emploi des salariés seniors sera pris en compte dans la négociation triennale de branche sur la GPEC.

Le présent accord de branche est subsidiaire au plan d'action ou à l'accord d'entreprise pour les entreprises d'au moins 50 salariés et dont l'effectif est inférieur à 300.

**Article 1 : Objectif retenu par la branche**

1-1 L'option principale de la branche est le maintien dans l'emploi des salariés âgés de plus de 55 ans, afin de participer à l'effort national et d'améliorer l'équilibre des régimes de retraite.

Cet objectif vise à passer le taux d'emploi des seniors de plus de 55ans de 10% à 11% sur 3 ans, en utilisant les dispositions décrites ci-après.

1-2 Cet objectif n'exclut pas que les entreprises qui le souhaitent pourront choisir, afin de pallier leurs difficultés de recrutement, de privilégier le recrutement de salariés âgés de 50 ans et plus. Dans ce cas, la branche fixe comme objectif d'augmenter de 10% le recrutement des seniors, notamment au travers d'une politique favorisant le cumul emploi-retraite.

## **Article 2 : Domaines d'action retenus :**

Sans que ce soit limitatif, la branche prévoit de favoriser quatre domaines d'action :

- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
- la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat
- le développement des compétences et des qualifications et accès à la formation
- l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

### Article 3 : Dispositions favorables relevant des domaines d'action retenus

Domaines d'action retenus	Dispositions retenues	Objectifs chiffrés associés aux dispositions retenues	Indicateurs retenus
l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles	<p>- <b>Développement des entretiens professionnels de 2ème partie de carrière à partir de 45 ans</b>, selon les modalités prévues à l'article 3 de l'accord de branche du 30/11/2007, afin d'anticiper l'évolution des carrières et d'anticiper les adaptations au poste de travail. Bien que l'ANI prévoit un entretien tous les 5 ans, la branche conseillera aux entreprises un entretien tous les 3 ans.</p> <p>- <b>Faciliter le transfert des compétences entre générations à partir de 50 ans</b>, valoriser les savoir faire des seniors de 50 ans et plus dans toutes les catégories socio professionnelles, en favorisant la désignation et la <b>formation de tuteurs</b> selon les modalités prévues à l'article 5 de l'accord de branche du 30/11/2007</p> <p>- Valoriser le tutorat – éventuellement au plan financier- et aménager le poste de travail et le temps de travail des tuteurs.</p>	<p><b>Augmenter de 10% le nombre d'entretiens</b> des salariés âgés de 45 ans et plus.</p> <p><u>Moyen mis en œuvre dans la branche</u> : un guide sera rédigé et mis à disposition des entreprises permettant de structurer cet entretien.</p>	<p>- <b>Nombre d'entretiens annuels</b> des salariés âgés de 45 ans et plus et nombre de salariés y ayant eu accès, par sexe</p> <p><u>Moyen pour assurer ce suivi</u> : enquête annuelle de la branche auprès des entreprises.</p>
la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat.	<p>- <b>Faciliter le transfert des compétences entre générations à partir de 50 ans</b>, valoriser les savoir faire des seniors de 50 ans et plus dans toutes les catégories socio professionnelles, en favorisant la désignation et la <b>formation de tuteurs</b> selon les modalités prévues à l'article 5 de l'accord de branche du 30/11/2007</p> <p>- Valoriser le tutorat – éventuellement au plan financier- et aménager le poste de travail et le temps de travail des tuteurs.</p>	<p>Bien que les tuteurs soient présents pour 38% dans les 45 ans et +, le % de tuteurs dans la catégorie ouvriers (5%) et techniciens-agents de maîtrise (16%) est relativement faible (chiffres 2007). L'objectif est <b>de passer à respectivement 8% et 18% la participation</b> des salariés de 55 ans et plus au <b>tutorat, dans les catégories ouvriers et techniciens-agents de maîtrise.</b></p> <p><u>Moyens mis en œuvre dans la branche</u> : communication sur l'entretien de 2<sup>ème</sup> partie de carrière et campagne de sensibilisation sur le tutorat.</p>	<p>- <b>Nombre de salariés formés au tutorat, par sexe, CSP</b></p> <p>La branche demandera à l'OPCA de la branche de l'aider à mettre en place une campagne de sensibilisation et d'assurer un suivi quantitatif et un financement adapté des actions mises en œuvre pour les salariés de 55 ans et plus,</p> <p>- <b>Nombre de salariés exerçant une mission de tuteur, par sexe, par CSP</b></p> <p><u>Moyen pour assurer ce suivi</u> : enquête annuelle de la branche auprès des entreprises.</p>
le développement des compétences et des qualifications et accès à la	<p>Plusieurs dispositions pourront être mises en œuvre :</p> <p>-Favoriser auprès des salariés de 50 ans et plus l'utilisation des <b>bilans de compétence</b> pour identifier les besoins de formation, afin de permettre l'adaptation au poste de travail ou</p>	<p>Les statistiques de l'OPCA montrent qu'à fin 2008 le nombre de <u>bilans de compétence</u> est faible.</p> <p>- <b>L'objectif est de proposer un bilan de compétences</b> à tous les</p>	<p>- <b>Nombre de salariés qui ont utilisés les différents dispositifs</b> : bilan de compétences et VAE... par sexe</p>

<p><b>formation</b></p>	<p>une évolution vers un autre poste de travail, selon les modalités prévues à l'article 4-1 de l'accord de branche du 30/11/2007</p> <p><b>- Au vu des résultats du bilan de compétences :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>favoriser des démarches de VAE</b>, selon les modalités prévues à l'article 4-2 de l'accord de branche du 30/11/2007</li> <li>• <b>L'adaptation au poste de travail ou une évolution vers un autre poste de l'entreprise constituent une formation prioritaire avec un financement adapté pour cette catégorie de personnes</b>, dans le cadre des dispositifs du DIF, des périodes de professionnalisation notamment selon les modalités prévues à l'article 4 de l'accord de branche du 30/11/2007</li> </ul>	<p>salariés visés, sur 3 ans. <u>Moyen mis en œuvre dans la branche</u> : sensibiliser le salarié au cours de l'entretien professionnel.</p> <p><u>Environ 150 dossiers de VAE</u> ont été ouverts par des salariés de la branche en 2009, sur un dispositif spécifique mis en place par la branche du négoce agricole, afin d'obtenir le niveau de BTS dont 90% pour les postes de Technicien Conseil Préconisation ou Commercial Conseil Préconisation.</p> <p><b>- L'objectif est d'arriver à 300 dossiers de VAE, sur 3 ans, en incitant les 50 ans et plus à adhérer à la démarche de la profession.</b></p> <p><u>Moyen mis en œuvre</u> : la branche fera une campagne de sensibilisation en réitérant l'action menée avec l'AGEFOS PME en 2008.</p>	<p><u>Moyen pour assurer le suivi</u> : La branche demandera à l'OPCA de la branche de mettre en place un suivi quantitatif et un financement adapté des actions mises en œuvre pour les séniors, par sexe,</p> <p>- Bilan à la fin des 3 ans</p>
<p><b>l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite</b></p>	<p><b>- Favoriser le passage à temps partiel des salariés</b> pour les salariés ayant des difficultés à occuper leur poste à temps plein, selon les modalités prévues à l'article 7-1 et 7-2 de l'accord de branche du 30/11/2007, <b>pour leurs trois dernières années de carrière.</b></p> <p><u>Moyen mis en œuvre</u> : sensibiliser le salarié au cours d'un entretien sur le dispositif existant dans la branche et qui permet le maintien du niveau de cotisations sur un temps plein.</p> <p><b>- Favoriser l'utilisation du compte épargne temps</b> pour aménager la fin de carrière (cessation progressive d'activité.....) selon les modalités</p>	<p>Environ 1200 salariés sont à temps partiels dans la branche. La part des temps partiels séniors dans les salariés à temps partiels doit tendre à être égale à leur proportion dans l'effectif.</p> <p><u>Moyens mis en œuvre</u> : <b>prévoir dans le déroulement de l'entretien professionnel de 2<sup>ème</sup> partie de carrière une information</b> sur ces différentes</p>	<p><b>- Nombre de salariés optant pour le temps partiel</b>, par sexe</p> <p><b>- Nombre de salariés optant pour l'utilisation du CET</b>, par sexe</p> <p><b>- Nombre de salariés employés en cumul emploi retraite</b>, par sexe</p> <p><b>- Nombre de bilans retraite</b> réalisés par les salariés visés,</p>

	<p>prévues à l'article 7-2 de l'accord de branche du 30/11/2007</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Informé sur les dispositions en matière de retraite</b> (cumul emploi-retraite, surcote....) à partir de 55 ans</li> <li>- <b>Favoriser un bilan retraite</b> lors de l'entretien professionnel à partir de 55 ans selon les modalités prévues à l'article 6 de l'accord de branche du 30/11/2007</li> </ul>	<p>dispositions. De plus, la branche organisera une information sur ces différentes possibilités d'aménagement de fin de carrière. Elle intégrera une journée de formation dans le catalogue des ASFO de la branche visant à sensibiliser les salariés sur le passage à la retraite : revenu attendu, intérêts de la surcote, du dispositif cumul-emploi retraite.....</p>	<p>par sexe</p> <p><u>Moyens pour assurer ce suivi</u> : enquête annuelle de la branche auprès des entreprises.</p>
--	--	--	---

**Article 4 :** les dispositions prévues à l'article 4.6 de l'accord du 30 novembre .2007 s'étendent aux indicateurs retenus dans le présent avenant.

**Article 5 :** Les entreprises s'assurent de l'absence de discrimination relatives à l'âge en matière de recrutement, de gestion de carrières, de formation, de rémunération en privilégiant l'appréciation des compétences, capacités professionnelles, et aptitudes requises, appréciées objectivement en dehors de tout présumé lié à l'âge.

**Article 6 : modalités de suivi**

La CPNE assurera un suivi annuel des actions et des résultats.

**Article 7 - Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il prendra effet au 1<sup>er</sup> janvier 2010.

Un bilan du présent accord sera réalisé au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2012 pour examiner son renouvellement.

**Article 8 - 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 aux articles L. 2261-9 et L2261-10 du Code du travail

**Article 9 - Dépôt et extension**

Le présent accord sera déposé dans les prévues aux articles D.2231-2 et D.2231-3 du Code du travail.

Il sera soumis à la procédure d'extension.

**Article 10 - Demande d'avis**

Au même moment que le dépôt de l'accord auprès de la DGT, le présent accord fera l'objet d'une demande d'avis auprès de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).

Fait à Paris, le 8 septembre 2009

**FEDERATION DU NEGOCE AGRICOLE**

**FEDERATION NATIONALE DU LEGUME SEC**

**FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS DE NEGOCIANTS EN POMMES DE TERRE ET LEGUMES EN GROS**

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

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

**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  
AGRICOLE ET ALIMENTAIRES**  
C.F.E - C.G.C. I