


Accord N°82 du 28 octobre 2009

**A la convention collective nationale pour les industries de produits
alimentaires élaborés du 17 janvier 1952 (IDCC : 1396)
En faveur de l'emploi des salariés âgés**

Entre les organisations suivantes :

Pour les employeurs d'une part :

- L'ASSOCIATION DES ENTREPRISES DE PRODUITS ALIMENTAIRES ELABORES (ADEPALE) pour les entreprises dont l'activité ressortit d'une ou des activités visées par l'article 1^{er} de la convention collective nationale.

Vincent TRÉVÉ 


Pour les salariés d'autre part :

- La FEDERATION GENERALE AGRO-ALIMENTAIRE- CFDT

P. Souzy 

- La FEDERATION CSFV-COMMERCE-SERVICES-FORCE DE VENTE- CFTC

- La FEDERATION NATIONALE DU PERSONNEL D'ENCADREMENT DES INDUSTRIES ET COMMERCES AGRO-ALIMENTAIRES-CGC

A. SZCZEPANSKI 

- La FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET DES ACTIVITES ANNEXES-FO

D. PIERX 

- La FEDERATION AGRO-ALIMENTAIRE ET FORESTIERE-CGT

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Ayant à l'esprit le vieillissement de la population française sous l'effet conjugué de l'amélioration de l'espérance de vie et du vieillissement des générations du « baby boom » les partenaires sociaux de la branche des industries de produits alimentaires élaborés ont pris très tôt conscience de la nécessité d'améliorer le taux d'emploi des seniors pour assurer la pérennité de l'activité des entreprises et de la richesse qu'ils constituent pour le monde du travail.

Cette prise de conscience a motivé leur choix de ne pas négocier de mesures dérogatoires de mise à la retraite avant 65 ans suite à la loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, mais les a surtout conduit à conclure l'un des premiers accords relatif à l'emploi des seniors dans le secteur des industries alimentaires.

Anticipant les dispositions de l'article 87 de la loi n°2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009, l'accord n°74 du 21 juin 2007 relatif à l'emploi des seniors avait pour objet de contribuer à l'amélioration du taux d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus qualifiés de seniors.

Les nombreuses mesures que cet accord envisage pour réaliser son objet concordent parfaitement avec « les dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés » prévues par le législateur à l'article 87 II de la loi n°2008-1330 du 17 décembre 2008 et précisées par le décret n°2009-560 du 20 mai 2009 relatif au contenu et à la validation des accords et plans d'action en faveur des salariés âgés.

Afin de s'assurer de la mise en œuvre des dispositions de l'accord n°74 du 21 juin 2007 favorables au taux d'emploi des seniors par les entreprises ressortissant du champ d'application de la convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés et de permettre aux entreprises de 50 à 300 salariés d'être couvertes par un accord de branche relatif à l'emploi des salariés âgés en prédefinisant les mesures destinées à favoriser le taux d'emploi de ces derniers, les signataires du présent accord entendent :

- Fixer des objectifs chiffrés globaux de taux d'emploi des salariés âgés au niveau de la branche ;
- Fixer des objectifs chiffrés globaux pour les domaines d'action prévus par l'accord n°74 du 21 juin 2007 qui ont pour finalité le maintien dans l'emploi et le recrutement des salariés âgés ;
- Définir les indicateurs nationaux de suivi des objectifs chiffrés.

Article 1 – Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'articule avec l'accord n°74 du 21 juin 2007 relatif à l'emploi des seniors dont les dispositions sont applicables aux salariés des entreprises ressortissant du champ d'application de la convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés.

Le présent accord, en lien avec l'accord n°74 du 21 juin 2007 relatif à l'emploi des seniors, vaut accord ou plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés pour les entreprises dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés et est inférieur à trois cents salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés et est inférieur à trois cents salariés.

Article 2 – Identification des mesures de l'accord n°74 du 21 juin 2007 favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés.

Les mesures de l'accord n°74 du 21 juin 2007 ont toutes pour objet de contribuer à l'amélioration du taux d'emploi des salariés âgés en favorisant le maintien et la reprise d'emploi. Elles s'inscrivent dans les domaines d'action dont le décret n°2009-560 du 20 mai 2009 dresse la liste.

Par domaine d'action prévu par le décret cité ci-dessus, les rapprochements suivants peuvent être effectués.

1 – Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise

Les dispositions de l'accord n°74 prévues à l'article 2 : « Age et recrutement » et à l'article 3 : « Contrat de professionnalisation » poursuivent cette finalité.

2 – Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Les dispositions de l'accord n°74 prévues à l'article 7 : « Entretien de seconde partie de carrière et bilan de compétences » et à l'article 8 : « Formation » poursuivent cette finalité.

3 – Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Les dispositions de l'accord n°74 prévues à l'article 4 : « Conditions de travail » et à l'article 5 : « Reclassement » poursuivent cette finalité.

4 – Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Les dispositions de l'accord n°74 prévues à l'article 7 : « Entretien de seconde partie de carrière et bilan de compétences » et à l'article 8 : « Formation » poursuivent cette finalité.

5 – Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Les dispositions de l'accord n°74 prévues à l'article à l'article 6.1 : « *Passage à temps partiel* » et à l'article 6.2 : « *Utilisation du CET pour aménager la fin de carrière* » poursuivent cette finalité.

6 – Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Les dispositions de l'accord n°74 prévues à l'article 8 : « *Formation* » et plus spécifiquement au 8.2 : « *Tutorat* » poursuivent cet objectif.

Article 3 – Les objectifs chiffrés

3.1 – Objectif chiffré de maintien dans l'emploi et de recrutement des salariés âgés

Compte tenu des indicateurs du Bilan social annuel de branche, qui n'identifie pas spécifiquement la tranche d'âge des salariés de 50 à 55 ans, les signataires du présent accord entendent définir un objectif chiffré du taux d'emploi dans la branche des salariés de 55 ans et plus. Ce taux reflète à la fois le maintien dans l'emploi et le recrutement de salariés âgés par les entreprises de la branche. Il est exprimé en pourcentage des salariés de 55 ans et plus rapporté à l'ensemble des salariés.

Le taux d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus a évolué en moyenne de 0,40 point par an sur les cinq dernières années. Les signataires du présent accord jugent que les mesures de l'accord n°74 sont de nature à favoriser une progression supérieure à cette moyenne sur la durée du présent accord. Elles arrêtent comme objectif une évolution moyenne du taux d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus conduisant à prévoir un taux de 10% au terme du présent accord (7,51% dans le bilan social sur les données 2008).

Il est rappelé que ce taux de 10% constitue un objectif national et non un objectif d'entreprise. Il ne saurait inciter ces dernières à réduire leur taux quand celui-ci est égal ou supérieur.

3.2 – Objectifs chiffrés se rapportant aux domaines d'action fixés par le décret n°2009-560 du 20 mai 2009

Les mesures comprises dans les différents domaines d'actions n'ont pas toutes pour finalité directe le maintien dans l'emploi et le recrutement des salariés âgés et ne se prêtent pas toutes à la détermination d'objectifs chiffrés.

Les objectifs chiffrés, rapportés aux domaines d'actions, s'entendent comme des objectifs moyens appréciés au niveau de la branche professionnelle. Ils concernent les domaines visés ci-dessous.

1 - Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise : l'article 3 de l'accord n°74 vise le développement des contrats de professionnalisation des salariés de plus de 45 ans. Les parties au présent accord ont pour objectif que la part des contrats de professionnalisation conclus avec les salariés de plus de 45 ans rapportée à l'ensemble des contrats de professionnalisation conclus par les entreprises de la branche passe à 10% d'ici le 31 décembre 2012. (*Selon les données de l'AGEFAFORIA pour 2008 ce taux est de 2,1%*).

2 - Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles (Cf. article 7 de l'accord n°74) : 50 % des salariés de chaque catégorie professionnelle de plus de 45 ans à avoir passé un entretien de seconde partie de carrière ou un bilan de compétences d'ici le 31 décembre 2012 (cet objectif sert également à apprécier le domaine d'action prévu au 4 ci-dessous), et de 100% sur la même période des salariés ayant sollicité un entretien de seconde partie de carrière.

3 – Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité : l'article 4 de l'accord n°74 dispose : « *Le chef d'entreprise doit conduire une réflexion sur la conception des postes de travail et le choix des équipements dans la perspective d'en assurer la plus grande compatibilité avec l'évolution des capacités physiques de chaque salarié.*

Les postes identifiés comme pouvant présenter une incompatibilité avec les capacités physiques des salariés seniors conduiront l'entreprise à avoir une réflexion sur la conception 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.

Cette identification prend en considération les demandes d'aménagement des postes formulées pas les salariés ayant passé un entretien de seconde partie de carrière tel que prévu à l'article 7 du présent accord. Cette identification devra être initiée dans les 12 mois suivant la signature du présent accord [...]

A cette démarche, l'entreprise associe quand ils existent, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), le comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut les délégués du personnel. Elle associe également le médecin du travail et peut en tant que besoin faire appel à des experts externes.

Dans ce cadre, le CHSCT est consulté :

- pour identifier les principaux facteurs d'incompatibilité physique ;*
- proposer des solutions d'adaptation des postes pour réduire ceux-ci,*
- assurer un suivi de l'adaptation des postes [...]*

RS UT PS

En application de ces dispositions les parties au présent accord ont pour objectif que 75 % des entreprises de la branche aient finalisé l'identification des postes pouvant présenter une incompatibilité avec les capacités physiques des salariés seniors au 31 décembre 2012.

4 – Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation : l'article 8 de l'accord n° 74 a pour objet de favoriser le développement des périodes de professionnalisation des salariés de plus de 45 ans, et en priorité celles permettant aux salariés de remplir des fonctions tutorales. Les parties au présent accord ont pour objectif que la part des périodes de professionnalisation suivies avec les salariés de plus de 45 ans rapportée à l'ensemble des périodes de professionnalisation suivies par les salariés des entreprises de la branche passe à 30% d'ici le 31 décembre 2012. *(Selon les données de l'AGEFAFORIA pour 2008 ce taux est de 24%).*

Article 4 – Les indicateurs de suivi de l'évolution de l'emploi des salariés âgés

L'appréciation de l'objectif chiffré de maintien dans l'emploi et de recrutement des salariés âgés repose sur les indicateurs du bilan social relatifs à la répartition par âge de l'effectif. Afin d'affiner le suivi, il est décidé d'introduire dans le bilan social une nouvelle tranche d'âge pour les salariés âgés de 50 à moins de 55 ans.

L'appréciation des objectifs chiffrés en lien avec les contrats et périodes de professionnalisation (2 et 4 ci-dessus) repose sur les indicateurs fournis par l'OPCA de la branche.

Afin d'apprécier l'objectif 3 (ci-dessus), découlant de l'application de l'article 4 de l'accord n°74 du 21 juin 2007, il est décidé d'introduire dans le bilan social un nouvel indicateur relatif à la finalisation de l'identification des postes pouvant présenter une incompatibilité avec les capacités physiques des salariés seniors.

Article 5 – Les modalités de suivi de la mise en œuvre du présent accord

La mise en œuvre du présent accord fera l'objet d'un suivi annuel. Elle sera étudiée à l'occasion de la présentation du bilan social. Le bilan final de l'accord sera effectué à l'occasion de la présentation du bilan social portant sur les données de l'année 2012.

Article 6 – Portée de l'accord

Il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article 10 de l'accord n°74 du 21 juin 2007, il ne peut être dérogé à ses dispositions que dans un sens plus favorable.

Article 7 – Date d'effet et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter de sa date d'entrée en application.

Le présent accord prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2010.

Article 8 – Dépôt

Le présent accord sera déposé à la Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande de validation auprès des services centraux du ministre chargé de l'emploi.