

ACCORD SUR L'EMPLOI DES SENIORS DANS DIVERSES BRANCHES DES INDUSTRIES ALIMENTAIRES

PREAMBULE :

Dans un contexte où les salariés de l'industrie Alimentaire âgés de 45 ans et plus représentent 35,7 % de la population, ceux de 50 ans et plus représentent 20,7 % et les salariés âgés de 55 ans et plus représentent 7,7 % des effectifs (moyenne . données Observia ⁽¹⁾) avec un âge moyen de 40 ans (39,8 ans pour les femmes et 40 ans pour les hommes (données Observia ⁽¹⁾) le présent accord s'inscrit dans une démarche globale par laquelle les signataires affirment l'importance qu'ils accordent à l'expérience et au savoir-faire détenus par les seniors.

Dans le cadre d'une mobilisation des partenaires sociaux en faveur d'une meilleure insertion de toutes les générations dans les entreprises, les Branches ⁽²⁾ des industries alimentaires s'engagent plus particulièrement en faveur de mesures concertées permettant le recrutement et le maintien dans l'emploi des seniors mais également la transmission des savoirs et des expériences.

Le présent accord interbranches

- doit répondre à toutes les situations des entreprises qui entrent dans son champ d'application et se doit de prendre en compte de fortes disparités entre les différents secteurs d'activité,
- s'inscrit dans le cadre des mesures prévues par l'ANI du 13 octobre 2005, de l'article 87 de la loi de financement de la Sécurité Sociale du 17 décembre 2008 et de ses textes d'application,
- vient en complément des accords déjà signés ou en cours de signature par certaines Branches professionnelles sur ce thème, en particulier l'accord sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences dans les Industries Alimentaires³.

C'est d'ailleurs dans ce sens qu'une « Charte Nationale de Coopération pour le soutien et l'accompagnement des entreprises » a été signée le 17 septembre 2009.

¹ Observia : Observatoire prospectif des métiers et des qualifications des Industries Alimentaires ó Observatoire paritaire ó les chiffres correspondant au périmètre des signataires figurent en annexe 1.

² Par Branche, on entend les fédérations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires du texte.

³ Cet accord propose une démarche de mise en œuvre en utilisant les outils de méthode développés par différentes branches et définit les mesures d'accompagnement du personnel

Cette mobilisation partagée au niveau interbranches alimentaires doit bien entendu, être relayée par les Branches signataires du présent accord, auprès de leurs entreprises quelles que soient les tailles, afin que les solutions issues des plans d'action puissent émerger dans le cadre du dialogue social de celles-ci.

En effet ce n'est que par une politique proactive de l'emploi dans chaque entreprise et dans la durée que pourront s'inscrire les actions qui ont été choisies comme déterminantes pour favoriser l'emploi des salariés âgés.

Dans le cadre d'une gestion des Ressources Humaines dynamique, et pour l'ensemble du déroulement de la vie professionnelle des salariés, les entreprises s'assureront de l'absence dans leurs processus RH de discrimination concernant le recrutement, la gestion des carrières, la formation, la rémunération, la valorisation et la reconnaissance des compétences des seniors.

Les signataires du présent accord conviennent que les entreprises :

- de moins de 50 salariés et de moins de 300 salariés non encore couvertes par un plan d'action ou un accord relatif à l'emploi des salariés âgés doivent choisir au moins une des mesures proposées et ce, dans au moins 3 domaines ci-dessous, parmi celles n'ayant pas déjà été mises en place dans le propre entreprise du fait d'un accord de branche ou d'entreprise antérieur,
- de moins de 50 salariés et de moins de 300 salariés non encore couvertes par un plan d'action ou un accord ne peuvent déroger au présent accord que de manière plus favorable,
- de 300 salariés et plus (ou appartenant à un groupe), non encore couvertes par un accord d'entreprise ou un plan d'action, doivent s'inspirer de ces mesures. Il est rappelé que dans tous les cas, ces entreprises ont l'obligation de négocier un accord qui leur est propre ou de définir un plan d'action.

Article 1 - DEFINITIONS PARTAGEES :

Afin de clarifier les objectifs et les plans d'actions, les partenaires sociaux conviennent de préciser les âges qui seront retenus pour les différentes mesures convenues dans le cadre du présent accord :

1° - pour les mesures permettant aux salariés de préparer leur seconde partie de carrière, l'âge minimal retenu est de 45 ans ;

2° - pour les mesures permettant d'améliorer le recrutement des salariés âgés, l'âge minimal retenu est de 50 ans ;

3° - pour les mesures permettant d'améliorer le maintien des salariés âgés dans leur emploi, l'âge minimal retenu est de 55 ans.

Les parties signataires conviennent de fixer des objectifs à deux niveaux :

- niveau interbranches alimentaires :

- objectifs chiffrés globaux (article 2)
- mesures spécifiques interbranches (article 3)

Il s'agit de l'engagement global consolidé des branches signataires qui pourra être atteint par les résultats individuels des entreprises.

- niveau des entreprises

- dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des seniors (article 4)
- mesures proposées (article 5 . fiches domaines n° 1 à 6)

Il s'agit des dispositions et mesures qui entraînent un engagement de la part des entreprises et dont la consolidation permettra l'atteinte des objectifs interbranches.

Article 2 Æ OBJECTIFS CHIFFRES GLOBAUX INTERBRANCHES :

Pour tenir compte des fortes disparités entre les différents secteurs d'activité, notamment démographiques, les partenaires sociaux proposent que les entreprises optent pour l'un des deux objectifs chiffrés globaux suivants :

Ces objectifs sont déterminés en prenant en compte le contexte économique, les besoins de recrutement issus de l'évolution économique et/ou du renouvellement naturel du fait de l'âge actuel des salariés.

Ces taux ne sauraient inciter ces dernières à réduire leur taux quand celui-ci est égal ou supérieur.

La réalisation de ces objectifs passe par une ouverture la plus large possible aux différents postes aux salariés les plus âgés.

2.1 - Objectif de recrutement :

Les partenaires sociaux retiennent le niveau suivant :

- 4 % des salariés recrutés seront âgés de 50 ans et plus dans les branches dans lesquelles cette population représente 20 % et plus des effectifs,
- 6 % des salariés recrutés seront âgés de 50 ans et plus dans les branches dans lesquelles cette population représente moins de 20 % des effectifs,

2.2 Æ Objectif de maintien dans l'emploi :

Les partenaires sociaux retiennent le niveau suivant :

70 % des salariés âgés de 55 ans et plus seront maintenus dans l'emploi jusqu'à l'âge auquel ils pourront liquider leur retraite à taux plein.

Article 3 – Dispositions spécifiques interbranches :

3.1 – Communiquer sur l'évolution des métiers et les perspectives de mobilité :

Finalité de la mesure :

Accompagner l'évolution des carrières des salariés les plus âgés par une anticipation de l'évolution des métiers.

Objectif :

Observia publie et diffuse une information sur le suivi de l'évolution des métiers et les perspectives de mobilité.

Indicateur de mesure :

L'étude est publiée par Observia et diffusée auprès des Branches Professionnelles.

3.2 – Engager une étude sur la pyramide des âges, la gestion des salariés âgés, et proposer un recueil de bonnes pratiques pour une mutualisation

Finalité de la disposition :

Il est indiqué dans le préambule une volonté d'inscrire notre démarche dans la durée.

Une des solutions est de donner des éléments concrets de travail pour faire face aux différentes mesures du plan d'action et apporter les corrections éventuellement nécessaires au cours des trois années couvertes par l'accord.

Objectif :

Publier et diffuser un guide rappelant les données statistiques en provenance d'Observia, et reprenant les meilleures pratiques observées dans les différentes entreprises pour en faire une source d'inspiration et d'amélioration en continu des pratiques de gestion des salariés les plus âgés.

Indicateur :

Une étude est publiée et diffusée sur le site Internet d'Observia.

3.3 - Refus de la discrimination par l'âge lors du recrutement

Finalité de la disposition :

L'amélioration des comportements face à la discrimination par l'âge lors du recrutement nécessite une information complète, dûment argumentée.

Une campagne de communication doit être menée dans les entreprises afin de sensibiliser les acteurs du recrutement à une approche renouvelée des salariés âgés.

Il est donc nécessaire de concevoir un outil de communication pour lutter contre les préjugés et donner les éléments de réflexion nécessaires et suffisants.

Objectif :

Réalisation d'un outil de communication à destination des DRH et des managers afin de sensibiliser les recruteurs et les décideurs

Indicateur :

L'outil est réalisé et disponible pour les Branches

3.4 - Des outils d'aide à l'accueil et/ou le parrainage des salariés nouvellement recrutés sont mis à disposition des Branches.

Finalité de la disposition :

Aider les salariés âgés de 50 ans et plus, volontaires dans leur mission d'accueil, d'accompagnement et/ou de parrainage, en leur proposant des outils adaptés.

Objectif :

Des outils d'aide à l'accueil, l'accompagnement et/ou au parrainage sont mis à disposition des Branches

Indicateur :

Les outils sont disponibles.

Article 4 – Dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des seniors dans les Entreprises :

Pour tenir compte des fortes disparités entre les différents secteurs d'activité, notamment démographiques, les partenaires sociaux proposent que les entreprises optent pour l'un des deux objectifs chiffrés globaux suivants :

Ces objectifs sont déterminés en prenant en compte le contexte économique, les besoins de recrutement issus de l'évolution économique et/ou du renouvellement naturel du fait de l'âge actuel des salariés.

Les parties conviennent que les objectifs constituent des objectifs nationaux couvrant le périmètre des fédérations signataires et non un objectif de branche ou d'entreprise. Ces taux ne sauraient inciter ces dernières à réduire leur taux quand celui-ci est égal ou supérieur.

La réalisation de ces objectifs passe par une ouverture la plus large possible aux différents postes aux salariés les plus âgés.

4.1 - Objectif de recrutement dans les entreprises:

Les partenaires sociaux retiennent le niveau suivant à appliquer dans les entreprises, à l'exclusion des métiers à forte pénibilité.

- 6 % des salariés recrutés dans les entreprises seront âgés de 50 ans et plus dans les branches dans lesquelles cette population représente 20 % et plus des effectifs,
- 8 % des salariés recrutés dans les entreprises seront âgés de 50 ans et plus dans les branches dans lesquelles cette population représente moins de 20 % des effectifs,

4.2 - Objectif de maintien dans l'emploi :

L'ensemble des mesures retenues par les entreprises et prévues par le présent accord devra permettre à celles-ci de maintenir l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus.

Chaque entreprise s'engage sur un niveau identique à celui constaté fin 2008 ⁴

Afin de permettre au plus grand nombre d'entreprises de inscrire leur plan d'actions dans le cadre interbranches alimentaires, les signataires du présent accord souhaitent retenir les **6 domaines**, à savoir :

- anticipation de l'évolution des carrières professionnelles (domaine n° 1)
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation (domaine n° 2)
- transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat (domaine n° 3)
- aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite (domaine n° 4)
- recrutement de salariés âgés (domaine n° 5)
- amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité (domaine n° 6)

Article 5 - MESURES PROPOSEES A METTRE EN ŒUVRE DANS LES ENTREPRISES :

Conformément au préambule du présent accord, le choix qui sera fait par les entreprises (au moins une mesure parmi celles proposées, et ce dans au moins trois domaines) aura valeur de plan d'action au sens de la législation en vigueur.

Les partenaires sociaux conviennent que les mesures d'informations et de communication ne peuvent à elles seules répondre à l'obligation définie ci-dessus.

⁴ (Chiffres disponibles à la date de signature du présent accord)

Domaine n° 1 Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
--

Quelque soit le choix opéré parmi les mesures suivantes, les entreprises s'engagent à accompagner l'anticipation des carrières professionnelles par une mesure de communication sur l'évolution des métiers prévue au point 1.1.

Par ailleurs, l'inscription dans le plan d'action ou l'intégration dans un accord de la mesure prévue au point 1.2 ci-dessous implique obligatoirement l'inscription de la mesure prévue au point 1.1.

1.1 Être Communiquer sur l'évolution des métiers et les passerelles entre les métiers :

Finalité de la mesure :

Accompagner l'évolution des carrières des salariés seniors par une anticipation de l'évolution des métiers.

Objectif :

L'entreprise diffuse en concertation avec les Instances Représentatives du Personnel (IRP) l'information publiée par OBSERVIA sur le suivi de l'évolution des métiers et les passerelles entre eux.

Indicateur de mesure :

L'étude publiée par Observia est diffusée au sein de l'entreprise.

1.2 Entretien de seconde partie de carrière :

Finalité de la disposition :

L'entretien de seconde partie de carrière est une opportunité pour chaque salarié atteignant l'âge de 45 ans de rester acteur de sa carrière.

Cet entretien de seconde partie de carrière ayant pour objet de envisager la suite de la carrière professionnelle des salariés seniors et éventuellement les moyens nécessaires à mettre en œuvre en termes de formation il sera fait état au cours de cet entretien :

- de ses compétences acquises et de leur adéquation par rapport à son travail actuel et sa pérennité,
- des compétences à acquérir par le salarié par rapport à une évolution de son emploi ou son évolution personnelle face à une mobilité vers un autre emploi,
- des besoins de formation liés à l'acquisition de compétences nouvelles ou à l'entretien des compétences déjà acquises,
- de la possibilité de bâtir un plan d'action personnalisé,
- de l'utilisation des dispositifs de la formation tout au long de la vie, notamment l'utilisation de son DIF, le recours à la VAE et l'accès à la période de professionnalisation.

- de la prise en compte de possibilité de mission de transmission des savoirs et savoir-faire,
- de tout autre moyen mis en place dans l'entreprise et favorisant l'évolution des carrières des seniors.

A l'issue de l'entretien de seconde partie de carrière un document écrit est élaboré et signé par les parties.

Cet entretien spécifique peut se articuler avec l'entretien professionnel.

Des outils sont mis à disposition des entreprises.

Objectif :

Renforcer l'adhésion des salariés âgés de 45 ans et plus à la pratique des entretiens de seconde partie de carrière pour les informer de leurs droits en matière d'accès à un bilan de compétences, à un bilan d'étape professionnel ou à une action de professionnalisation (état des compétences acquises et adéquation avec le travail actuel et pérennité, compétences à acquérir par rapport à une évolution de son emploi ou son évolution personnelle face à une mobilité, besoins de formation liés à l'acquisition ou à l'entretien des compétences, construction d'un plan d'action personnalisé)

100 % des salariés âgés de 45 ans et plus auront été informés par leur employeur de leurs droits en matière d'accès à un bilan de compétences (ou d'étape professionnel) dans l'année suivant leur date anniversaire.

50 % des salariés âgés de 45 ans et plus auront bénéficié de cet entretien à l'issue de la période de 3 ans.

Indicateurs de mesure :

Nombre de salariés ayant été informés sur nombre de salariés de 45 ans et plus, Nombre de salariés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'un entretien à l'issue des 3 ans par rapport au nombre de salariés de 45 ans et plus à la date de la signature.

Nombre de salariés de 45 et plus ayant bénéficié d'un entretien professionnel et d'un entretien de seconde partie de carrière par rapport à la population concernée.

1.3- Renouvellement de l'entretien de seconde partie de carrière :

Finalité de la disposition :

Prenant en compte

- la nécessité de faire face aux évolutions technologique et organisationnelles,
 - le constat que les salariés peuvent être amenés à changer plusieurs fois dans leur vie professionnelle de métier,
- et dans le but de mieux gérer cette deuxième partie de carrière, il est institué pour les salariés qui le souhaitent, une possibilité de renouveler cet entretien à l'issue d'un délai de 5 ans, à leur demande.

Le but de ce nouvel entretien est de mieux maîtriser l'évolution des compétences attendues par l'entreprise et acquises par le salarié, de prendre en compte ses attentes et son état de santé ainsi que les perspectives offertes par l'entreprise afin de construire un véritable projet professionnel.

Cet entretien peut être demandé à l'issue d'une période de 3 ans à la demande du salarié sous réserve d'une motivation mettant en évidence l'intérêt du renouvellement de l'entretien dans un délai si court.

Objectif :

Pour les salariés âgés entre 50 et 65 ans et au-delà du premier entretien de seconde partie de carrière, l'entreprise s'engage à répondre aux demandes de renouvellement de l'entretien présentées au plus tôt à l'issue d'une période de 3 ans et avant l'échéance des 5 années.

Cet entretien devient le point de départ de la nouvelle période de 5 années.

L'engagement est d'atteindre un taux de réponse de 60 %

Indicateur de mesure :

Nombre de salariés ayant bénéficié de l'entretien sur nombre de salariés ayant fait la demande.

1.4- Valoriser l'expérience et les compétences acquises :

Finalité de la mesure :

Renforcer la reconnaissance des parcours et acquis professionnels des salariés seniors par l'accès à des titres, certificats ou diplômes.

Objectif :

30 % des salariés âgés de 45 ans et plus souhaitant accéder à un CQP intégré dans le plan de formation, titre ou diplôme par la formation ou la VAE, ont reçu une réponse favorable.

Indicateur :

Nombre de réponses favorables, comparé au nombre de demandes.

Domaine n° 2 Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

2.1 Ê Consacrer une part du budget légal « plan de formation » pour accompagner les secondes parties de carrière.

Finalité de la disposition :

Permettre aux salariés âgés de 45 ans et plus de bénéficier de formations en affectant une part suffisante du budget plan de formation légal des entreprises afin de donner suite aux formations envisagées au cours des entretiens de seconde partie de carrière.

Objectif :

L'écart entre la proportion de salariés de 45 ans et plus dans l'entreprise et la part du budget légal de formation qui leur est allouée est réduit de 50 % dans les trois ans.

Indicateur :

% du plan de formation légal affecté aux salariés de 45 ans et plus par rapport au % de salariés de 45 ans et plus dans l'entreprise.

2.2 - Privilégier l'examen des demandes de D.I.F. émanant des salariés âgés de 45 et plus.

Finalité de la disposition

Contribuer à la poursuite de la carrière des salariés âgés de 45 ans et plus, notamment à l'issue des entretiens de seconde partie de carrière et favoriser la perspective d'évolution ou mieux préparer le départ à la retraite pour les plus âgés.

Objectif

A l'issue de la période de 3 ans, 50 % des demandes de D.I.F. émanant des salariés âgés de 45 ans et plus sont acceptés afin de mieux répondre à leurs besoins d'évolution, de préserver leur employabilité et/ou de mieux préparer leur départ à la retraite.

Indicateur

Nombre de réponses favorables sur nombre de demandes.

2.3 - Favoriser l'accès aux périodes de professionnalisation

Finalité de la mesure :

Développer les compétences des salariés âgés de 45 ans et plus en recourant aux périodes de professionnalisation.

Objectif :

100 % des salariés âgés de 45 ans et plus ayant besoin de renforcer leur qualification (niveaux V et IV de l'éducation nationale) ont été informés sur les possibilités de recourir à une période de professionnalisation.

Indicateur :

Nombre de salariés âgés de 45 ans et plus informés au cours des années 2010, 2011 et 2012 comparé au nombre de salariés de cette tranche d'âge et de ces niveaux.

Domaine n° 3 Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

3.1 - Engagement à faciliter l'accès aux salariés expérimentés de 50 ans et plus aux formations à la fonction tutorale⁵

Finalité de la disposition :

Partant du constat que les salariés âgés de 50 ans et plus peuvent apporter beaucoup aux plus jeunes par leur expérience, leur compétence et leur vision et qu'ils ont une expérience irremplaçable, les entreprises s'engagent à faciliter l'accès des seniors aux formations à la fonction tutorale.

Objectif :

50 % de salariés âgés de 50 ans et plus, volontaires, justifiant des pré-requis nécessaires, ont accès aux formations à la fonction tutorale.

Indicateur :

Nombre total de salariés de 50 ans et plus formés/nombre de salariés de 50 ans et plus justifiant des pré-requis.

3.2 - Les salariés expérimentés de 50 ans et plus sont sollicités pour participer à des jurys paritaires d'examen dans le cadre de démarche du type CQP ou VAE

Finalité de la disposition :

Engagement à faciliter l'accès aux salariés expérimentés de 50 ans et plus à la fonction de membre de jury, s'ils justifient des pré-requis nécessaires.

Objectif :

Les jurys paritaires nationaux comprendront au moins un salarié senior

Indicateur :

Nombre de salariés âgés de 50 ans et plus ayant participé à des jurys

3.3 - La fonction tutorale est prise en compte dans l'entretien professionnel

Finalité de la disposition :

Afin de valoriser et reconnaître les missions exercées dans le cadre du tutorat, celles-ci seront prises en compte lors de l'entretien professionnel.

⁵ Dans les conditions définies par les accords relatifs au développement du tutorat négociés dans les diverses branches signataires du présent accord.

Ces missions doivent permettre de mettre en évidence les compétences spécifiques qui sont développées à ce titre et de envisager l'aménagement du temps de travail nécessaire à l'exercice de la fonction tutorale.

Objectif :

Tout tuteur âgé de 50 ans et plus bénéficiera, après discussion avec son employeur, d'un aménagement de son temps de travail pour exercer sa mission.

Indicateur de mesure :

Nombre de salariés âgés de 50 ans et plus ayant bénéficié d'un aménagement de son temps de travail pour exercer sa mission de tuteur / nombre de salariés âgés de 50 ans et plus exerçant cette fonction.

3.4 - Des missions d'accueil, d'accompagnement et/ou de parrainage des salariés nouvellement recrutés sont confiées à des salariés volontaires âgés de 50 ans et plus

Pour soutenir cette mesure, des outils d'aide à l'accompagnement et/ou le parrainage des salariés nouvellement recrutés sont déployés dans les entreprises et mis à disposition des salariés concernés.

Finalité de la disposition :

Permettre à des salariés volontaires âgés de 50 ans et plus, possédant les compétences nécessaires de gérer des missions d'accueil, d'accompagnement ou de parrainage de salariés nouvellement recrutés, voire en proposant à ceux-ci d'avoir un « salarié référent » pour les aider au cours de leurs premiers mois dans l'entreprise.

Objectif :

Majoritairement, les parrains ou salariés référents sont des salariés volontaires âgés de 50 ans et plus

Indicateur :

Nombre de salariés volontaires âgés de 50 ans et plus/nombre de parrains ou salariés référents.

Domaine n° 4 Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Afin de créer les conditions et favoriser la conservation des savoirs dans l'entreprise des procédures spécifiques pourront être mises en place afin de proposer aux salariés s'approchant du moment de leur départ en retraite d'échanger sur la manière de transmettre les « savoirs » théoriques et pratiques utiles à l'entreprise « un retraité qui part, c'est une bibliothèque qui brûle ».

4.1 - Proposer aux salariés s'approchant du moment de leur départ en retraite des missions transversales

Finalité de la disposition :

Développer la possibilité de préparer la retraite par des missions transversales.

Objectifs :

Faire progresser de 20 % le nombre de salariés âgés de 55 ans et plus réalisant des missions transversales.

Indicateur :

Nombre de salariés âgés de 55 ans et plus exerçant ce type de mission à l'issue de l'année 3 par rapport au nombre de salariés de cette tranche d'âge exerçant ce type de mission au moment de la signature.

4.2 - Permettre aux salariés d'être sensibilisés à la préparation à la retraite

Finalité de la disposition :

D'une part le passage de l'activité professionnelle à la retraite est un moment important dans la vie du salarié, d'autre part certains éléments du plan d'action en faveur des salariés les plus âgés reposent sur une préparation à cette nouvelle étape.

Dans ce cadre les modules de préparation à la retraite pourront intégrer les différentes formes d'activité, tant associatives que celle effectuées dans le cadre du cumul emploi retraite, notamment sur le plan de la gestion des ressources du futur retraité.

Objectif :

Développer le recours à des actions de sensibilisation ou de préparation à la retraite, en permettant aux salariés concernés de dégager le temps nécessaire à ces actions (soit en interne, soit en externe) avec une progression de 30 % sur les trois années de l'accord.

Indicateur :

Nombre de salariés ayant suivi une telle action.

Nombre de supports mis à disposition

Suivi de la diffusion de ces supports

Domaine n° 5 Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise

Afin de soutenir l'objectif général de recrutement fixé pour les entreprises à l'article 4.1 du présent accord et à l'exclusion des métiers identifiés comme pénibles, les entreprises s'engagent à utiliser l'outil prévu en 5.1.

5.1 - Refus de la discrimination par l'âge lors du recrutement

Finalité de la disposition :

L'amélioration des comportements face à la discrimination par l'âge lors du recrutement nécessite une information complète, dûment argumentée. Une campagne de communication doit être menée dans les entreprises afin de sensibiliser les acteurs du recrutement à une approche renouvelée des salariés âgés.

Objectif :

Utilisation de l'outil de communication réalisé à destination des DRH et des managers afin de sensibiliser les recruteurs et les décideurs

Indicateur :

L'outil développé par les branches est utilisé par l'entreprise (DRH, managers).

Nature et nombre des actions si différentes de la simple communication de l'outil.

5.2 - Utilisation du contrat de professionnalisation pour recruter des salariés de 50 ans et plus :

Finalité de la disposition :

Faire la promotion et développer le recours au contrat de professionnalisation pour recruter des salariés de 50 ans et plus afin de contribuer à la réinsertion des demandeurs d'emplois âgés en permettant une meilleure adéquation aux évolutions de nos métiers.

Objectifs :

Faire connaître les possibilités de recruter des salariés sous contrat de professionnalisation afin d'en développer l'utilisation.

Indicateur :

Nombre de contrats de professionnalisation conclus sur les 3 années en faveur de salariés de 50 ans et plus.

Domaine n° 6 Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Les signataires du présent accord conviennent que 35 % des entreprises ayant opté pour un objectif de maintien dans l'emploi choisiront au moins une des mesures de ce domaine.

6.1 - Favoriser le maintien dans l'emploi par l'amélioration des conditions de travail

Finalité de la disposition :

L'augmentation du taux d'emploi des salariés suppose un renforcement des actions de prévention des risques professionnels ciblés sur les salariés âgés et prenant en compte les aspects ergonomiques.

Pour favoriser le maintien dans l'emploi, les employeurs identifieront dans l'année qui suit la signature du présent accord, les moyens visant à l'amélioration des conditions de travail des salariés, afin de définir et mettre en œuvre une politique de prévention.

Le CHSCT, le Comité d'Entreprise (ou d'Établissement . ou Délégués du Personnel en l'absence de cette première institution) ainsi que les services de santé au travail seront associés à cette démarche. Le résultat de ce travail sera présenté aux membres des Instances Représentatives du Personnel.

Cette démarche pourra s'appuyer sur le développement de partenariats pour renforcer les actions de prévention des risques professionnels notamment par le biais des mandats de représentation des Industries Alimentaires dans divers organismes (CNAMTS, CRAM, MSA, INRS, etc.) mais également en utilisant les compétences spécifiques des organismes qualifiés externes (CRAM, INRS, ANACT et réseau ARACT, etc.)

Objectif :

50 % des entreprises qui ont choisi cette disposition ont identifié des mesures d'amélioration des conditions de travail et de prévention des situations de pénibilité à l'issue de la première année.

100 % des entreprises qui ont identifié des mesures d'amélioration des conditions de travail et de prévention des situations de pénibilité les mettent en œuvre au cours de la durée de l'accord.

Indicateur :

Nombre d'entreprises ayant identifié les mesures d'amélioration par rapport au nombre d'entreprises ayant choisi cette disposition.

Nombre d'entreprises ayant mis en œuvre les mesures d'amélioration par rapport au nombre d'entreprises ayant identifié les mesures.

Publication d'un tableau des mesures par type de risques professionnels et par poste étudié.

6.2 - Organiser un accès prioritaire à des formules incitatives de temps partiel choisi ou d'aménagement de la date de fin de carrière pour des salariés ayant occupé longtemps des emplois à forte pénibilité.

Finalité de la disposition :

Les conditions d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus doivent tenir compte, dans la mesure du possible, des contraintes particulières liées au vieillissement, notamment par l'aménagement de leur temps de travail.

Objectif :

Les salariés âgés de 55 ans et plus, notamment ceux dont la pénibilité du poste ou l'état de santé le justifierait, peuvent bénéficier, à leur demande et en accord avec leur employeur, d'un temps partiel choisi susceptible de contribuer à un accès à la retraite choisi et progressif ou à un aménagement de la date de fin d'activité.

Cet aménagement du temps de travail en fin de carrière doit amener la durée du travail à un niveau inférieur à la durée de référence applicable dans l'entreprise pour un travail à temps complet ou à anticiper la date de départ en retraite.

Ce temps partiel choisi peut prendre, par exemple, les formes suivantes suivant le choix du salarié avec accord de l'employeur :

- travail journalier à horaire réduit,
- réduction à quatre jours ou moins du nombre de journées travaillées dans la semaine,
- réduction à trois semaines ou moins du nombre de semaines travaillées dans le mois,
- 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 horaire annualisé à un niveau inférieur à la durée de référence applicable dans l'entreprise pour un travail à temps complet,
- anticipation de la date de départ

En cas de temps partiel choisi, la rémunération des seniors (calculée hors primes liées au poste de travail) 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 4 premiers mois,
- 50 % de l'abattement susceptible d'être effectué les 4 mois suivants,
- 25 % de l'abattement susceptible d'être effectué les 4 derniers mois,

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 à la charge de l'employeur et du salarié seront calculées sur la base du salaire correspondant à une activité exercée à temps plein.

Ces garanties ne s'appliquent pas en cas de cumul d'emploi.

En ce qui concerne le personnel d'encadrement, les mesures prévues dans ce domaine devront être compatibles avec leur degré de responsabilité.

L'employeur communiquera sa réponse dans un délai maximum de 6 mois.

Indicateur :

Nombre de salariés de 55 ans et plus ayant bénéficié du dispositif / Nombre de salariés ayant fait la demande

6.3 Ê Favoriser le reclassement des salariés ne pouvant être maintenu à leur poste en cas d'Inaptitude médicalement constatée par le médecin du travail.

Finalité de la disposition :

Concourir à la réussite du reclassement en recherchant en priorité les possibilités permettant un reclassement dans un poste équivalent ou atténuer l'incidence d'un reclassement dans un poste de qualification inférieure.

Objectif :

En cas d'inaptitude d'un salarié âgé de 55 ans et plus, médicalement constatée par le médecin du travail, les entreprises rechercheront en priorité les possibilités permettant son reclassement dans un poste équivalent.

En cas d'impossibilité d'assurer le reclassement à un poste de qualification équivalente et en cas de proposition de l'employeur d'un reclassement dans un poste de qualification inférieure, le salarié âgé de 55 ans et plus bénéficiera, en cas d'acceptation par écrit de la proposition, d'une garantie de rémunération (calculée hors primes liées au poste de travail) dans les conditions suivantes :

- S'il compte moins de 15 ans d'ancienneté (entreprise ayant 10% et moins de salariés de 55 ans et plus),
- S'il compte moins de 20 ans d'ancienneté (entreprise ayant plus de 10% de salariés de 55 ans et plus),

d'une indemnité temporaire dégressive à exprimer en pourcentage entre l'ancienne et la nouvelle rémunération, de 100% pendant les 3 premiers mois, 80% du 4^{ème} ou 6^{ème} mois, 50% du 7^{ème} au 9^{ème} mois et 30% du 10^{ème} au 12^{ème} mois.

- S'il compte 15 ans d'ancienneté ou plus (entreprise ayant 10% et moins de salariés de 55 ans et plus),

- Si compte 20 ans d'ancienneté ou plus (entreprise ayant plus de 10% de salariés de 55 ans et plus),

du maintien de son salaire de base et de son coefficient au niveau atteint à la date de son reclassement.

Cette mesure ne peut être cumulée avec une mesure de même nature prévue par une des conventions collective applicables dans les branches signataires.

Les salariés concernés par de tels déclassements garderont une priorité d'emploi dans un poste correspondant à leur précédente qualification et en adéquation avec leur capacité à occuper.

Indicateur :

Nombre de solutions trouvées / nombre d'aptitudes identifiées (chez les salariés âgés de 55 ans et plus).

Article 6 – Modalités de mise en œuvre et de suivi :

6.1 - Communication de l'Accord :

Afin de garantir le maximum d'efficacité dans la réalisation du plan d'action, les fédérations signataires du présent accord s'engagent à le communiquer à leurs adhérents en y joignant toute recommandation de nature à favoriser sa mise en œuvre.

6.2 – Suivi :

Une Commission Nationale Paritaire du périmètre des branches signataires du présent accord, réalisera un bilan à l'issue de chaque année d'application dès que les informations quantitatives seront disponibles.

Ce bilan permettra une communication annuelle :

- des indicateurs associés aux dispositions
- de l'évolution des résultats
- sur les éventuelles difficultés rencontrées dans la mise en œuvre du plan d'action.

Il est proposé aux branches professionnelles signataires du présent accord de présenter dans leurs CPNE respectives lorsqu'elles existent ou dans toute instance existante qui permettrait un même échange, de suivre chaque année les résultats globaux présentés en Commission Nationale Paritaire et de les comparer aux résultats de leur propre branche.

Les parties signataires souhaitent que ce même échange puisse avoir lieu dans les entreprises par tout moyen correspondant à leur taille et aux structures représentatives du personnel existantes.

Article 7 – Dispositions générales :

7.1 – Entrée en vigueur, durée de l'Accord :

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa date de signature et prend effet à compter du 1^{er} janvier 2010.

7.2 – Dépôt de l'Accord et du plan d'actions :

Le présent accord ainsi que le plan d'actions qui le comprendront seront déposés par la partie la plus diligente, et ce de manière concomitante

- auprès des services de la Direction Générale du Travail aux fins de dépôt et d'extension, ainsi qu'au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris,
- auprès des services de la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle, aux fins d'une demande de avis.

ANNEXE 1

BILAN PARTAGE INTERBRANCHES ALIMENTAIRES

A partir des données recueillies par OBSERVIA, nous pouvons constater une forte homogénéité de la population masculine et féminine sur cette caractéristique de l'âge au niveau global de l'Observatoire.

Ainsi nous enregistrons à fin 2008 un âge moyen de :

- Population globale : 40 ans
- Pour les femmes : 39,8 ans
- Pour les hommes : 40 ans

Tranches d'âges BRANCHES	45 < 50 ans	50 < 55 ans	55 ans et plus	Observations Données sociales 2008
Alliance 7	12,92 % <small>Tranche 46/50 ans</small>	11,20 % <small>Tranche 51/55 ans</small>	6,92 % <small>Tranche 56 et +</small>	31,04 %
Eaux/ BRSA	15,6 %	11,7 %	5,6 %	33 %
SNFS & CSRCSF	18,03 %	32,23 %	12,79 %	63,05 % <small>Attention tranche 50- 55 et a/c 56 ans</small>
Brasseurs		16,5%	7,5%	50,5%
FEDALIM	11,63 % <small>46/50 ans</small>	8,31% <small>51/55 ans</small>	6,77% <small>56 et +</small>	26,71%
SFIG	17,46%	15,80%	9,28%	42,54%
FEPBF				