

# Accord relatif au contrat de génération dans diverses branches de la filière alimentaire

## ENTRE :

Les organisations d'employeurs ci-dessous,

Au titre des branches des entreprises et industries alimentaires :

Association des brasseurs de France

Association des entreprises de produits alimentaires élaborés

Association nationale de la meunerie française

Chambre syndicale des eaux minérales

Chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France

Chambre syndicale française de la levure

Comité français de la semoulerie industrielle

Comité national des abattoirs et ateliers de découpe de volailles, lapins et chevreau

Confédération nationale de la triperie française

FEDALIM pour le compte de :

Fédération des industries condimentaires de France

Syndicat de la chicorée de France

Syndicat du thé et des plantes à infusion

Syndicat national des fabricants de bouillons et potages

Syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille

Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises

Fédération française des industries avicoles

Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs et transformateurs de viandes

Fédération nationale de l'industrie et du commerce en gros des viandes

Fédération nationale de l'industrie laitière

Fédération nationale des boissons

Fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées

Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services

L'ALLIANCE 7 et ses syndicats

L'ALLIANCE 7 pour le compte du Comité français du café

SNIV-SNCP, les entreprises françaises des viandes

Syndicat de la rizerie française

Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées

Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France

Syndicat national des industriels de la nutrition animale

Syndicat national des boissons rafraîchissantes

Syndicat national des eaux de sources

Syndicat national des entreprises de travail à façon des viandes

Syndicat national des fabricants de sucre de France

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques

Au titre de la coopération agricole :

Coop de France

Au titre de l'alimentation en détail :

Confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française  
Confédération nationale des artisans pâtisseries, chocolatiers, confiseurs, glaciers,  
traiteurs de France

Confédération nationale des charcutiers traiteurs et traiteurs

Confédération nationale des poissonniers-écaillers de France

Confédération des chocolatiers et confiseurs de France

Confédération nationale des glaciers de France

Union nationale de la poissonnerie française

D'une part,

Et,

Les organisations syndicales de salariés représentatives :

- Fédération Nationale Agroalimentaire (CFE-CGC)
- Fédération des Syndicats CFTC Commerce, Services et Force de Vente (CFTC-CSFV)
- Fédération CFTC de l'Agriculture (CFTC-Agri)
- Fédération Générale Agroalimentaire (FGA-CFDT)
- Fédération des Services (CFDT)
- Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière (FGTA-FO)
- Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière (FNAF-CGT)
- Union Nationale des Syndicats Autonomes Agriculture et Agro-alimentaire (UNSA-2A)

D'autre part.

**IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :**

## **PREAMBULE**

Le présent accord est pris en application de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération dont les dispositions ont été reprises par la loi n°2013-185 du 1<sup>er</sup> mars 2013 portant création du contrat de génération - complétée par le décret n°2013-222 du 15 mars 2013.

Il s'inscrit par ailleurs dans les engagements réciproques de l'Etat, des Régions et des acteurs de la filière de l'alimentaire tels que définis dans le contrat de la filière alimentaire signé le 19 juin 2013.

L'objectif commun est de consolider et créer des emplois, notamment chez les jeunes, de sécuriser les parcours professionnels dans un contexte économique difficile et d'améliorer l'attractivité de la filière.

Pour le présent accord, le périmètre retenu pour la filière concerne les entreprises qui relèvent des secteurs d'activités professionnelles des conventions collectives des branches signataires du présent accord qui se répartissent entre la coopération agricole, le secteur des industries alimentaires, les entreprises de la distribution spécialisée et le commerce de détail alimentaire. L'ensemble de ces secteurs professionnels représente 80 000 entreprises et 820 000 salariés.

Le contrat de génération poursuit un triple objectif : faciliter l'insertion durable des jeunes, favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et assurer la transmission des savoirs et des compétences entre les générations.

Le dispositif du contrat de génération varie selon la taille des entreprises. Pour les entreprises de moins de 300 salariés, il repose sur une incitation financière en cas d'embauche d'un jeune de moins de 26 ans assortie du maintien dans l'emploi d'un salarié âgé de 57 ans et plus. Pour les entreprises de 300 salariés et plus il repose sur l'obligation de négocier un accord relatif au contrat de génération et si celles-ci ne parviennent pas à déboucher sur un accord, sur l'obligation de mettre en œuvre un plan d'action. Le non-respect de cette obligation est sanctionné par une pénalité.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, le dispositif d'aide associé au contrat de génération est d'accès direct. En revanche, pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés, ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés, l'aide associée au contrat de génération est conditionnée à la conclusion d'un accord collectif d'entreprise et à défaut d'un tel accord, attesté par un procès-verbal de désaccord, à la mise en œuvre d'un plan d'action.

Toutefois, la loi prévoit la possibilité pour un accord collectif de branche étendu de couvrir les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 à moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés. Le présent accord poursuit cette finalité et doit permettre à ces entreprises d'accéder aisément aux incitations associées au dispositif du contrat de génération et favoriser ainsi l'emploi des jeunes, le recrutement et le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des orientations déjà adoptées par les différentes branches de la filière alimentaire sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur la prise en compte de la problématique des âges et sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent accord permet de répondre à toutes les situations des entreprises qui entrent dans son champ d'application et de prendre en compte la diversité des différentes branches.

De la même manière, cet accord s'inscrit dans la continuité des accords ou plans d'actions que les entreprises ont pu conclure ou mettre en œuvre relatifs :

- à l'emploi des salariés âgés (pris en application de l'article 87 de la loi n°2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009) ;
- à la prévention de la pénibilité (pris en application des dispositions de l'article 77 de la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites) ;
- à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (pris en application des dispositions de l'article 99 de la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites) ;
- à la GPEC (obligation triennale de négociation prévue par l'article L. 2242-15 du code du travail).

## **ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL**

Le présent accord couvre l'ensemble des entreprises de 50 salariés et plus et celles appartenant à un groupe dont l'effectif est d'au moins 50 salariés relevant des champs conventionnels des signataires du présent accord.

Les entreprises comprenant moins de 50 salariés sont prises en compte dans les objectifs chiffrés prévus au présent accord et bénéficieront des études et outils d'accompagnement, si elles le souhaitent.

Il permettra en application des dispositions du 3° de l'article L. 5121-8 du code du travail, de couvrir les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 à moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés. Sous réserve de l'élaboration d'un diagnostic préalable relatif à l'emploi des jeunes et des salariés âgés dont le contenu a été fixé par décret et de sa transmission à l'autorité administrative conformément à l'article L5121-17 du code du travail, ces entreprises pourront bénéficier directement des aides attachées à l'embauche d'un jeune, au recrutement et au maintien dans l'emploi d'un salarié âgé.

### **- Tranches d'âges des jeunes et des salariés âgés concernés**

Les parties ont décidé d'élargir les bénéficiaires des actions du présent accord, au-delà des tranches d'âge pour lesquelles l'aide de l'Etat est prévue pour le contrat de génération.

Ainsi, les engagements du présent accord concernent :

- les jeunes de moins de 30 ans en CDI avec une attention particulière portée aux jeunes âgés de moins de 26 ans ;

- les salariés de 50 ans et plus avec une attention particulière portée sur les salariés de 57 ans et plus.

Pour bénéficier des aides prévues par la loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération, il convient d'embaucher en CDI et de maintenir pendant la durée de l'aide un jeune de moins de 26 ans ou un jeune de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et de maintenir dans l'emploi en CDI, pendant la durée de l'aide ou jusqu'à son départ en retraite, un salarié âgé d'au moins 57 ans ou âgé d'au moins 55 ans au moment de son embauche ou âgé d'au moins 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

## **ARTICLE 2 – ETAT DES LIEUX DE L'EMPLOI DES JEUNES ET DES SALARIES AGES DANS LA FILIERE**

Le diagnostic préalable annexé au présent accord comporte notamment des éléments relatifs :

- à la pyramide des âges des salariés ;
- aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leur place respective ;
- au profil des jeunes ;
- au profil des salariés âgés ;
- aux prévisions de départ à la retraite ;
- aux perspectives de recrutement ;
- aux « compétences clés » des salariés des entreprises ;
- à la répartition des femmes et des hommes ;
- aux conditions de travail des salariés âgés.

Le diagnostic s'appuie sur les résultats issus des enquêtes conduites par les Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des différents secteurs professionnels des parties au présent accord.

Préalablement à la négociation du présent accord, le diagnostic a fait l'objet d'une présentation et d'échanges entre les partenaires sociaux. Il a servi de base à l'orientation des dispositions du présent accord.

En vue d'aider les PME (moins de 300 salariés) à établir leur propre diagnostic relatif à l'emploi des jeunes et des salariés âgés, OPCALIM a conclu une convention avec la DGEFP visant à obtenir un soutien financier pour l'accompagnement des entreprises dans la réalisation de leur diagnostic. Les parties signataires du présent accord souhaitent que les financements bénéficient prioritairement aux entreprises relevant du champ du présent accord.

## **ARTICLE 3 – MODALITES D'INTEGRATION, DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES**

### **3.1 – Objectifs d'embauche de jeunes en CDI**

Les perspectives d'embauches sur les années à venir sont dépendantes de l'évolution de l'activité économique des entreprises de chaque secteur dont la progression passe notamment par un renforcement de leur compétitivité.

Avec les éléments de contexte connus à ce jour, le manque de visibilité sur l'évolution des marchés et en se basant sur une hypothèse de maintien de l'effectif salarié de la filière, les perspectives d'embauche sur la période 2014-2016 sont de 90 000 salariés.

Les parties se fixent comme objectif qu'un tiers de ces embauches concerne les salariés de moins de 30 ans soit 30 000 recrutements de jeunes sur la période.

Cet objectif fera l'objet d'un suivi annuel par les signataires du présent accord tel que précisé à l'article 10. Ils l'apprécieront au regard de l'évolution du contexte économique de la filière et de la réalité des embauches.

## **3.2 – Intégration et accompagnement des jeunes dans l'entreprise**

### **3.2.1- Parcours d'accueil dans l'entreprise**

Les entreprises mettent en place, pour les jeunes embauchés, un parcours d'accueil afin de leur permettre de s'approprier rapidement les éléments indispensables pour une bonne intégration.

Ce parcours peut se caractériser par une visite de l'entreprise, la remise d'un livret d'accueil, ou par toute autre mesure de nature à faciliter l'intégration du jeune. Les parties conviennent de définir un modèle de livret d'accueil à partir de septembre 2013.

Lors de l'embauche du jeune, l'entreprise lui remet un descriptif des fonctions correspondant au poste qu'il va occuper.

### **3.2.2 – Désignation d'un référent**

L'entreprise présentera au jeune le salarié à qui il peut s'adresser durant les premières semaines de son arrivée dans l'entreprise, pour faciliter son intégration. Ce salarié, qui servira de référent au jeune, sera chargé d'apporter des réponses aux interrogations que le jeune peut avoir sur son poste, son environnement de travail, l'organisation de l'entreprise ou de l'orienter vers le service le mieux placé pour lui apporter une réponse.

Le « référent », dont le rôle est distinct de celui que peut avoir un tuteur, est choisi par l'entreprise sur la base du volontariat. Le « référent » est également distinct du « binôme » auquel l'article L. 5121-17 du code du travail fait référence quand il évoque les modalités de l'aide associée au contrat de génération. Toutefois, un tel « binôme » peut à titre volontaire assurer le rôle de référent.

### **3.2.3 – Entretien de suivi du jeune**

Un entretien, associant le jeune, son responsable hiérarchique ainsi que son « référent » aura lieu dans les 6 mois maximum suivant l'entrée du jeune dans l'entreprise. Cet entretien permettra d'évaluer son intégration et la maîtrise des compétences associées à son poste de travail.

Les parties conviennent de définir une trame d'entretien de suivi du jeune à partir de septembre 2013.

### 3.3 – La formation des jeunes

Selon le diagnostic préalable, les jeunes de moins de 26 ans représentent 15 % des salariés de la filière. Selon les données fournies par OPCALIM, ils sont bénéficiaires de 8% des formations au titre du plan dans les entreprises de plus de 10 salariés et de 14% des formations dans les entreprises de moins de 10 salariés, de 8 % des formations au titre de la période de professionnalisation, de 82,5 % des contrats de professionnalisation et de 3,8% des formations au titre du DIF.

Le contrat d'apprentissage est une des voies d'insertion privilégiées pour les entreprises de l'alimentation en détail. Leur expérience bénéficiera aux entreprises relevant des autres secteurs professionnels.

Les parties au présent accord incitent les entreprises à veiller à ce que les jeunes embauchés, au même titre que les autres salariés, bénéficient d'un accès aux actions de formation qu'elles mettent en œuvre.

La part du plan de formation réservée aux jeunes est déterminée chaque année par l'employeur en concertation avec les instances représentatives du personnel (comité d'entreprise et, à défaut, délégués du personnel) quand elles existent. Elle tient notamment compte des résultats des entretiens évoqués ci-dessus, de ceux des entretiens annuels, et du souci d'assurer à l'ensemble des salariés un accès aux formations mises en œuvre par l'entreprise selon ses priorités.

### 3.4 – Recours à l'alternance et aux stages

Les parties au présent accord réaffirment leur attachement aux formations en alternance, en ce qu'elles constituent un vecteur positif d'adaptation des compétences des jeunes à celles dont les entreprises ont besoin et un moyen efficace pour leur intégration dans l'entreprise.

Eu égard aux perspectives de départ à la retraite dans les années à venir liées notamment à l'effet du « papy-boom », les parties incitent les entreprises à favoriser le recours aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation pendant la durée du présent accord mais également au-delà. Elles entendent pour cela développer les actions nécessaires pour lever les freins à l'alternance identifiés dans certaines branches<sup>1</sup>.

Les parties rappellent que les acteurs de la filière ont conduit en amont de la signature du contrat de la filière alimentaire une réflexion pour favoriser l'alternance et pour y parvenir une étude-diagnostic a été conduite par les observatoires des industries alimentaires et de la coopération agricole.

Il s'agit :

- d'expérimenter des modalités permettant de développer le contrat d'alternance pour les niveaux IV et V ;
- de développer des partenariats pédagogiques entre les établissements de formation et les entreprises ;
- de rapprocher les rythmes scolaires de l'alternance de ceux de l'entreprise ;
- de travailler sur les conditions d'accès des apprentis mineurs (à partir de 16 ans) ;

---

<sup>1</sup> Sur la base de l'étude commune des Observatoires de la Coopération agricole et des Industries alimentaires sur les dispositifs de formation en alternance

- d'accompagner la mobilité géographique des alternants en développant des partenariats avec des organismes nationaux ou territoriaux en matière de logement et de transport.

En complément de ces axes de réflexion, les parties au présent accord s'attacheront à développer à partir du second semestre 2013 la création et l'expérimentation d'un dispositif de préparation opérationnelle à l'alternance (POA), l'objectif étant d'ouvrir la préparation opérationnelle à l'emploi aux jeunes par la mise en place de formations leur permettant d'accéder dans un second temps aux contrats en alternance. Une telle POA est de nature à créer les facteurs clés de succès du jeune dans son parcours professionnel.

Les parties au présent accord soulignent par ailleurs l'articulation possible entre les contrats de professionnalisation à durée indéterminée avec des jeunes de moins de 26 ans et les modalités de l'aide associée au contrat de génération.

Les signataires du présent accord s'inscrivent dans les objectifs fixés dans le contrat de filière alimentaire visant à former 150 000 jeunes en alternance sur les années 2014 à 2017.

Concernant le recours aux stages, il est rappelé que l'Accord National Interprofessionnel du 7 juin 2011 sur l'accès des jeunes aux formations en alternance comporte diverses mesures d'encadrement des stages. Celles-ci s'articulent autour des trois principes généraux suivants :

- les stages doivent s'inscrire dans le cadre d'un projet pédagogique ;
- ils ne peuvent être mis en œuvre hors cursus pédagogique ou post-formation ;
- ils ne peuvent avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent.

A l'instar des jeunes embauchés en contrat à durée indéterminée, les salariés en alternance ainsi que les stagiaires bénéficient du parcours d'accueil tel que précisé par l'article 3.2.1.

Suite au constat du manque d'attractivité et du déficit d'image et pour faciliter l'accès à l'emploi et aux stages, la filière a mis en place un site Internet [www.alimetiers.com](http://www.alimetiers.com) dédié à l'information du grand public et particulièrement des jeunes, sur les métiers, les formations (initiale, continue, CQP, titres professionnels...) et les emplois de la filière alimentaire. Le lancement de ce portail s'accompagne d'une campagne media visant à accentuer sa notoriété auprès du grand public.

## **ARTICLE 4 – ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIES AGES**

### **4.1 – Objectifs chiffrés en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés**

Au vu de la pyramide des âges, de la hausse de la durée de cotisation nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein et de l'évolution de l'âge légal de départ à la retraite ainsi que de l'effet des mesures adoptées par les entreprises dans le cadre de leurs accords sur l'emploi des salariés âgés, le pourcentage des salariés âgés de 50 ans et plus s'établit à 23 % et devrait continuer à s'accroître.-



En conséquence, les parties au présent accord ont pour perspective un objectif d'emploi de salariés de 50 ans et plus représentant 25 % des effectifs au 31 décembre 2016. Cet objectif correspond au maintien des salariés âgés dans l'emploi.

Concernant les perspectives de recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus, les parties au présent accord se fixent l'objectif que 5% des embauches en CDI sur la période concernent les salariés âgés. Rapportées aux effectifs de la filière, elles représentent 4 500 salariés sur la période 2014-2016.

Ces objectifs feront l'objet d'un suivi annuel par les signataires du présent accord, tel que précisé à l'article 10. Ils les apprécieront au regard de l'évolution du contexte économique de la filière, de la réalité des embauches et du maintien dans l'emploi.

#### **4.2 – Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité**

Au-delà des mesures issues des accords que les branches qui composent la filière ont pu conclure et qui, sur la base de leurs spécificités, comportent à des degrés divers des mesures visant à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité, les parties au présent accord, conformément aux orientations qu'elles ont adoptées dans le contrat de filière alimentaire, entendent ouvrir une réflexion transversale sur la qualité de vie au travail et la prévention des risques professionnels devant conduire à une remise de travaux en mars 2014. Bien qu'une telle réflexion n'ait pas spécifiquement pour objet de focaliser ses travaux sur les salariés âgés, elle ne saurait les ignorer et doit permettre de définir des mesures de prévention visant à assurer leur maintien dans l'emploi.

A l'issue de la réflexion, des actions pourront être engagées grâce notamment à la Charte nationale de coopération pour le soutien et l'accompagnement des entreprises de production et de transformation du secteur de l'agroalimentaire et de leurs salariés. Celle-ci comporte notamment un axe sur les conditions de travail et a permis de proposer, avec l'appui du réseau ANACT, la prise en charge de l'élaboration de contenus de formations relatives à la prévention des risques professionnels et d'actions de formation dans les entreprises de la filière.

Elle comporte également une dimension prenant en compte la question du handicap et la sensibilisation des entreprises à cette thématique. L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des industries alimentaires (Observia) a conduit une étude relative à l'emploi des travailleurs handicapés. Celle-ci permet notamment de lever nombre d'idées préconçues sur le handicap. Cette étude a donné lieu à l'élaboration d'un guide qui fera l'objet d'une diffusion auprès de l'ensemble des entreprises de la filière.

Il est en outre rappelé, qu'en application des dispositions de la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, la prévention de la pénibilité au travail fait désormais partie des mesures nécessaires auxquelles l'employeur s'oblige en vue d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés. Elle s'inscrit dans les principes généraux de prévention des risques professionnels.

Dans le cadre de leurs démarches d'évaluation des risques professionnels et de prévention de la pénibilité, les entreprises sont incitées à tenir compte du facteur âge, et à déterminer dans quelle mesure celui-ci constitue un facteur nécessitant l'adoption de mesures spécifiques.

## **4.3 – Actions en faveur de l'emploi des salariés âgés**

### **4.3.1 – Recrutement des salariés âgés**

Les parties au présent accord rappellent que le portail internet [www.alimetiers.com](http://www.alimetiers.com) propose des informations grand public sur les métiers, les formations, et les emplois au sein de la filière. Bien que visant plus spécifiquement les jeunes, elles soulignent que le portail comporte également des offres d'emplois qui s'adressent à tous les demandeurs d'emplois quel que soit leur âge.

Les parties ont pour objectif de conclure début 2014 un partenariat avec Pôle emploi et l'APEC dans le but de favoriser le recrutement notamment des salariés âgés.

### **4.3.2 – Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges**

L'entretien de seconde partie de carrière visé par l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 9 mars 2006 relatif à l'emploi des seniors constitue un élément essentiel pour étudier les évolutions professionnelles du salarié et anticiper les perspectives de son emploi avant qu'il ne soit considéré comme senior.

Il apparaît que la part des salariés ayant atteint l'âge de 45 ans qui sollicitent un entretien de seconde partie de carrière demeure très faible. Ce constat peut résulter d'un manque d'information aussi bien des salariés que des entreprises relatif à l'entretien de seconde partie de carrière.

Les partenaires sociaux de diverses branches des industries alimentaires ont développé un « guide » destiné à aider les entreprises à conduire un entretien professionnel et les salariés à le préparer. Il comporte une partie spécifique à l'entretien de seconde partie de carrière. Une diffusion de ce « guide » élargie à l'ensemble des entreprises et salariés de la filière participerait une meilleure information. C'est pourquoi, il est convenu qu'une nouvelle diffusion de ce « guide » sera réalisée par les parties au présent accord.

Les parties au présent accord ont pour objectif que 25% des salariés de 45 ans et plus sollicitent un entretien de seconde partie de carrière et que 100% des salariés ayant sollicité un tel entretien l'aient réalisé. Pour atteindre cet objectif, les parties conviennent de :

- engager un travail pour adapter le guide aux TPE / PME
- déployer une campagne d'information sur la coopération intergénérationnelle (telle que précisée à l'article 4.3.3)

L'entretien professionnel dont celui de seconde partie de carrière constitue une composante d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Il a notamment pour objet de faire le point 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 perspectives de son déroulement de carrière en fonction de ses compétences, de ses souhaits et des possibilités de l'entreprise ;
- un éventuel aménagement des conditions d'emploi.

Cet entretien peut être également l'occasion d'étudier, en lien avec les besoins de l'entreprise, le souhait et la capacité du salarié à exercer des activités tutorales destinées à transmettre des compétences spécifiques que son expérience reconnue au sein de l'entreprise lui a permis d'acquérir.

Ces éléments alimentent la réflexion de l'entreprise sur l'évolution de ses besoins en compétences. Afin d'accompagner les entreprises dans la formalisation de leurs pratiques en matière de GPEC, plusieurs branches du secteur des industries alimentaires ont développé en commun une « boîte à outils GPEC » dans le but d'aider les entreprises à mettre en œuvre des plans d'action visant à réduire les écarts quantitatifs et qualitatifs entre leurs ressources internes et leurs besoins en emplois et compétences. Une réflexion sur la nécessité d'une adaptation de cet outil aux spécificités de TPE-PME sera conduite en vue d'une diffusion au cours du premier trimestre 2014 à l'ensemble des entreprises de la filière.

### **4.3.3 – Organisation de la coopération intergénérationnelle**

Une campagne d'information des entreprises de la filière sur les avantages de la coopération intergénérationnelle sera lancée courant 2014.

Pour l'organiser, les parties conviennent de prendre contact avec l'OMIG (Observatoire du management intergénérationnel) qui possède une expertise en la matière.

### **4.3.4 – Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation**

Selon les données d'OPCALIM, les salariés de 45 ans et plus sont bénéficiaires de 37% des formations au titre du plan dans les entreprises de plus de 10 salariés et de 35% dans celles de moins de 10 salariés, de 39 % des formations au titre de la période de professionnalisation, de 2 % des contrats de professionnalisation et de 39% des formations au titre du DIF.

Afin d'adapter les compétences des salariés âgés à l'évolution de leurs emplois, il est nécessaire d'anticiper leurs formations. L'entretien de seconde partie de carrière poursuit cet objectif. Les entreprises doivent veiller à ce que les salariés de plus de 45 ans, au même titre que les autres salariés, bénéficient d'un accès aux actions qu'elles mettent en œuvre.

La part du plan de formation réservée aux salariés de plus de 45 ans est déterminée chaque année par l'employeur en concertation avec les instances représentatives du personnel (comité d'entreprise et, à défaut délégués du personnel) quand elles existent. Elle tient compte des résultats des entretiens de seconde partie de carrière et de l'objectif d'assurer à l'ensemble des salariés un accès aux formations mises en œuvre par l'entreprise selon ses priorités.

Afin d'encourager la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de carrière, tout salarié âgé de 45 ans et plus pourra bénéficier, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

### **4.3.5 – Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite**

Dans le cadre de la gestion des âges en entreprise, des dispositifs d'aide à la gestion de la 2ème partie de carrière professionnelle et d'aide à la transition activité/ retraite existent dans différentes branches. Il sera étudié la possibilité d'étendre leur mise en œuvre à l'ensemble des salariés et des entreprises des signataires de l'accord.

Pour information, ces actions visent à :

- sensibiliser à la préservation du capital santé ainsi qu'à la nécessité de conserver une dynamique professionnelle ;
- accompagner les salariés dans la transition entre activité et retraite.

## **ARTICLE 5 – TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES ET DEVELOPPEMENT DES QUALIFICATIONS**

### **5.1 – Transmission des savoirs et des compétences**

La transmission des compétences (savoirs et savoir-faire) suppose l'identification préalable des compétences présentes dans l'entreprise ainsi que celles dont l'entreprise a besoin tant dans l'immédiat que dans les années à venir.

Cette identification peut être formalisée au travers d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) trop souvent perçue comme un dispositif complexe par les entreprises. Pourtant, à des degrés divers, certaines entreprises font de la GPEC de manière non formalisée. Afin d'accompagner les entreprises dans l'organisation de leur GPEC, plusieurs branches du secteur des industries alimentaires ont développé en commun une « boîte à outils GPEC » afin de les aider à mettre en œuvre des plans d'action visant à réduire les écarts quantitatifs et qualitatifs entre les ressources internes et les besoins en emplois et compétences. L'identification des compétences clés prévues par le diagnostic d'entreprise contribue au même objectif.

- Les parties au présent accord encouragent les entreprises à s'approprier cet outil afin de formaliser les besoins en compétences de leurs salariés présents et futurs et d'anticiper ainsi les formations à mettre en œuvre. Une réflexion sur la nécessité d'une adaptation de cet outil aux spécificités des TPE-PME sera conduite en vue d'une diffusion au cours du premier trimestre 2014 à l'ensemble des entreprises relevant des parties signataires.

Il est par ailleurs rappelé que, pour les entreprises qui souhaiteraient être accompagnées dans une telle démarche, OPCALIM développe et prend en charge des diagnostics GPEC.

S'agissant de la transmission des compétences, l'approche intergénérationnelle sur laquelle repose l'idée de contrat de génération est particulièrement pertinente, notamment dans les entreprises où la pyramide des âges peut laisser craindre que des départs massifs à la retraite conduisent à des pertes de savoir-faire propres à l'entreprise.

C'est pourquoi les parties au présent accord encouragent les entreprises à développer des actions en faveur de la coopération intergénérationnelle, telle que prévue à l'article 4 de l'ANI du 11 juillet 2011. A cet effet, elles engageront une campagne d'information à destination des entreprises de la filière sur cette thématique.

Il s'agit de développer des binômes d'échanges de compétences entre les salariés expérimentés et les jeunes. Ces binômes d'échanges, qui se distinguent du « binôme »

auquel l'article L. 5121-17 du code du travail fait référence quand il évoque les modalités de l'aide associée au contrat de génération, ont pour vocation de permettre des échanges de compétences du salarié expérimenté vers le jeune et vice-versa (le jeune peut disposer de compétences ou de connaissances transférables à son binôme telles que celles relatives aux nouvelles technologies, ou à de nouveaux savoirs théoriques).

Les entreprises peuvent également assurer la transmission des compétences entre les jeunes et les salariés en s'assurant de la diversité des âges dans leurs équipes de travail.

Ces binômes d'échanges, qui permettent des transferts de compétences moins formalisés que dans le cadre d'une action de formation clairement identifiée et qui n'impliquent pas une relation enseignant/apprenant, ne doivent pas s'opposer au tutorat. Celui-ci est particulièrement approprié quand il s'agit d'intégrer et former un salarié en vue de la certification de la qualification que l'entreprise attend de ce dernier. Pour la mise en œuvre du tutorat, les parties signataires du présent accord établiront un cahier des charges de la formation des tuteurs.

Les signataires du présent accord rappellent aux entreprises, qu'OPCALIM a développé et prend en charge un module de formation visant à favoriser la transmission des savoirs et savoir-faire dans l'entreprise. Cette action intitulée « TSF » sera élargie à l'ensemble de la filière.

## **5.2 – Développement des compétences et des qualifications**

Quel que soit l'âge du salarié, le renforcement de ses compétences constitue un enjeu majeur tant pour lui-même que pour la compétitivité de l'entreprise. Les certificats de qualification professionnelle délivrés par les branches de la filière permettent de renforcer l'employabilité des salariés en attestant de leur maîtrise de compétences acquises par l'expérience et / ou par formation. Au sein de la filière, 84 CQP sont dénombrés. La richesse de cette offre constitue un atout, pour autant sa rationalisation en renforcerait la lisibilité et contribuerait à accroître l'attractivité de la filière. A cette fin, conformément aux engagements pris dans le cadre du contrat de filière, les parties au présent accord jugent utile d'engager une réflexion visant à harmoniser les CQP de la filière en vue d'en réduire le nombre avant une inscription de ceux-ci au registre national de la certification professionnelle (RNCP). Elles prévoient dès le début de 2014 de dresser une cartographie précise des CQP de la filière intégrant leur niveau d'utilisation, et d'ici 2017 leur harmonisation progressive. Elles rechercheront également à identifier les passerelles pouvant exister entre les CQP et les diplômes.

Elles s'efforceront par ailleurs de favoriser la mise à profit des périodes de variation d'activité pour mettre en œuvre des actions de formation.

Suite aux engagements pris dans le contrat de filière, les parties au présent accord entendent également renforcer les savoirs fondamentaux et compétences clés des salariés des entreprises de la filière. Elles constatent qu'avec 15%, le taux d'illettrisme des salariés de la filière est supérieur au taux national de 9%. C'est pourquoi, elles entendent élargir à l'ensemble de la filière les formations à la maîtrise des savoirs fondamentaux (MSF) développées par le secteur des industries alimentaires et contribuer à l'engagement pris dans le cadre du contrat de filière qui consiste à faire bénéficier 5000 salariés supplémentaires d'une « formation MSF » d'ici 2017. La faisabilité d'une reconnaissance paritaire d'un socle de compétences de la filière alimentaire sera examinée à partir du 1<sup>er</sup> semestre 2014.

## **ARTICLE 6 – EGALITE D'ACCES A L'EMPLOI ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS A L'EMBAUCHE ET DURANT LE DEROULEMENT DE CARRIERE**

Outre les mesures issues des accords que les branches signataires ont pu conclure et qui, sur la base de leurs spécificités, comportent à des degrés divers des mesures visant à favoriser l'égalité et la mixité entre les femmes et les hommes et lutter contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière, les parties au présent accord diffuseront, à l'ensemble des entreprises relevant des signataires du champ de l'accord, un guide réalisé par Observia relatif aux pratiques des entreprises en matière d'égalité et de mixité entre les femmes et les hommes. Ce guide, sera complété par une cartographie des accords des branches signataires et des mesures qu'ils comportent en vue d'assurer l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations.

## **ARTICLE 7 – ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES POUR LA MISE EN PLACE D'UNE GESTION ACTIVE DES AGES**

Conformément aux dispositions légales, les entreprises de 50 à moins de 300 salariés et n'appartenant pas à un groupe de 300 salariés et plus relevant d'une branche signataire du présent accord accéderont directement à l'aide financière de 4000 euros par an pendant trois ans pour l'embauche à temps plein d'un jeune de moins de 26 ans assortie du maintien dans l'emploi d'un salarié âgé de 57 ans et plus. Pour cela, elles auront à produire un diagnostic préalable.

Afin d'aider les entreprises, et plus particulièrement celles de petite ou moyenne taille, à mettre en place une gestion active des âges, les parties au présent accord feront l'inventaire des outils existants et les adapteront si nécessaire.

Par ailleurs, des dispositifs d'accompagnement - diagnostic GPEC et Formations à la transmission des savoirs et savoir-faire - sont proposés par OPCALIM.

Enfin, une aide financière est prévue pour accompagner les entreprises dans la réalisation de leur diagnostic.

## **ARTICLE 8 – CALENDRIER PREVISIONNEL DE MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS**

Les parties signataires mettront en œuvre les engagements prévus par l'accord dans les délais que les articles de celui-ci déterminent (cf annexe 1).

## **ARTICLE 9 – PUBLICITE DE L'ACCORD**

Une information du présent accord auprès des entreprises et de leurs salariés sera mise en œuvre par les parties respectives au présent accord.

## **ARTICLE 10 – SUIVI DE L'ACCORD**

Les engagements du présent accord feront l'objet d'un suivi annuel. Pour y parvenir, les parties du présent accord solliciteront les observatoires de la filière pour identifier les indicateurs communs de suivi.

Dans l'attente de la création de l'instance de coordination des CPNE telle que prévue par le contrat de filière, les parties proposent de réunir les Commissions paritaires interbranches de l'emploi et de la formation professionnelle.

#### **ARTICLE 11 – DATE D'EFFET ET DUREE**

Le présent accord prendra effet à compter de son extension à condition qu'il ait été validé par l'administration. Il est conclu pour une durée de trois ans à compter de son entrée en vigueur.

#### **ARTICLE 12 – DEPOT**

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès de la DIRECCTE Ile de France.

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

A Paris le 18 juillet 2013

Au titre des branches des entreprises et industries alimentaires :

- Association des brasseurs de France
- Association des entreprises de produits alimentaires élaborés
- Association nationale de la meunerie française
- Chambre syndicale des eaux minérales
- Chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France
- Chambre syndicale française de la levure
- Comité français de la semoulerie industrielle
- Comité national des abattoirs et ateliers de découpe de volailles, lapins et chevreau
- Confédération nationale de la triperie française
- FEDALIM pour le compte de :
  - Fédération des industries condimentaires de France
  - Syndicat de la chicorée de France
  - Syndicat du thé et des plantes à infusion
  - Syndicat national des fabricants de bouillons et potages
  - Syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille
- Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises
- Fédération française des industries avicoles
- Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs et transformateurs de viandes
- Fédération nationale de l'industrie et du commerce en gros des viandes
- Fédération nationale de l'industrie laitière
- Fédération nationale des boissons
- Fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées
- Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services
- L'ALLIANCE 7 et ses syndicats
- L'ALLIANCE 7 pour le compte du Comité français du café
- SNIV-SNCP, les entreprises françaises des viandes



- Syndicat de la rizerie française
- Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées
- Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France
- Syndicat national des industriels de la nutrition animale
- Syndicat national des boissons rafraîchissantes
- Syndicat national des eaux de sources
- Syndicat national des entreprises de travail à façon des viandes
- Syndicat national des fabricants de sucre de France
- Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques

Au titre de la coopération agricole :

- Coop de France

Au titre de l'alimentation en détail :

- Confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française
- Confédération nationale des artisans pâtissiers, chocolatiers, confiseurs, glaciers, traiteurs de France
- Confédération nationale des charcutiers traiteurs et traiteurs
- Confédération nationale des poissonniers-écaillers de France
- Confédération des chocolatiers et confiseurs de France
- Confédération nationale des glaciers de France
- Union nationale de la poissonnerie française

Pour les organisations syndicales de salariés représentatives :

- Fédération Nationale Agroalimentaire (CFE-CGC)
- Fédération des Syndicats CFTC Commerce, Services et Force de Vente (CFTC-CSFV)
- Fédération CFTC de l'Agriculture (CFTC-Agri)
- Fédération Générale Agroalimentaire (FGA-CFDT)
- Fédération des Services (CFDT)
- Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière (FGTA-FO)
- Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière (FNAF-CGT)
- Union Nationale des Syndicats Autonomes Agriculture et Agro-alimentaire (UNSA-2A)

## Annexe 1 – Récapitulatif des engagements figurant dans l'accord

*Le contenu de cette annexe ne revêt qu'un caractère indicatif, elle ne saurait se substituer aux dispositions contenues dans l'accord.*

| Engagements figurant dans l'accord                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Calendrier prévisionnel de réalisation                                                                                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Article 3-1 – objectif d'embauche de jeunes en CDI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Période 2014-2016                                                                                                                                                        |
| Article 3-2 Intégration et accompagnement des jeunes dans l'entreprise <ul style="list-style-type: none"> <li>- Modèle de livret d'accueil</li> <li>- Trame d'entretien de suivi du jeune</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | A partir de septembre 2013<br>A partir de septembre 2013                                                                                                                 |
| Article 3-4 Recours à l'alternance <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formation des jeunes en alternance</li> <li>- Préparation opérationnelle à l'alternance</li> <li>- Accès à l'emploi et aux stages des jeunes : <a href="http://www.alimetiers.com">www.alimetiers.com</a></li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                  | Période 2014-2017<br>A partir du 2ème trimestre 2013<br>Lancement en septembre 2013                                                                                      |
| Article 4-1- Objectifs chiffrés en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Période 2014-2016                                                                                                                                                        |
| Article 4-2- Mesures destinées à l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité <ul style="list-style-type: none"> <li>- Réflexion transversale sur la qualité de vie au travail et la prévention des risques professionnels</li> <li>- Diffusion du guide sur l'emploi des travailleurs handicapés</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                        | Remise de travaux en mars 2014<br><br>Immédiat                                                                                                                           |
| Article 4-3- Actions en faveur de l'emploi des salariés âgés <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conventions avec Pole Emploi et APEC</li> <li>- Site <a href="http://www.alimetiers.com">www.alimetiers.com</a></li> <li>- Entretien de 2nde partie de carrière</li> <li>- Adaptation du guide d'entretien pour les TPE-PME</li> <li>- Boîte à outils GPEC</li> <li>- Campagne d'information sur la coopération intergénérationnelle</li> <li>- Dispositifs d'aide à l'aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite</li> </ul> | Début 2014<br>Lancement septembre 2013<br>Période 2014-2016<br>1 <sup>er</sup> trimestre 2014<br>1 <sup>er</sup> trimestre 2014<br>Courant 2014<br><br>Période 2014-2016 |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Article 5-1- Transmission des savoirs et des compétences</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Boite à outils GPEC</li> <li>- Cahier des charges de la formation des tuteurs</li> <li>- Action « TSF »</li> <li>- Diagnostic GPEC</li> </ul>                                                                                         | <p>1<sup>er</sup> trimestre 2014</p> <p>Période 2014-2016</p> <p>Période 2014-2016</p> <p>Immédiat</p>                                        |
| <p>Article 5-2 – Développement des compétences et des qualifications</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cartographie des CQP</li> <li>- Harmonisation progressive</li> <li>- Inscription au RNCP</li> <li>- Elargissement et mise en œuvre de la formation MSF à l'ensemble de la filière</li> <li>- Socle de compétences</li> </ul> | <p>Début 2014</p> <p>D'ici 2017</p> <p>Au fur et à mesure de l'harmonisation</p> <p>Période 2014-2017</p> <p>1<sup>er</sup> semestre 2014</p> |
| <p>Article 6- Egalité d'accès à l'emploi et lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Guide relatif aux pratiques en matière d'égalité et de mixité</li> <li>- Cartographie des accords et des mesures qu'ils comportent</li> </ul>                      | <p>Immédiat</p> <p>Période 2014-2016</p>                                                                                                      |
| <p>Article 7- Accompagnement des entreprises pour la mise en place d'une gestion active des âges</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inventaire des outils existants</li> <li>- Adaptation le cas échéant</li> <li>- Aide au diagnostic</li> </ul>                                                                                    | <p>Immédiat</p> <p>1<sup>er</sup> trimestre 2014</p> <p>Immédiat</p>                                                                          |

## Annexe 2 – Diagnostic sur l'emploi des jeunes et des salariés âgés

Il convient de rappeler tout d'abord que la filière dispose de données statistiques exploitables sur les entreprises, industries et commerces alimentaires au travers des études menées par les 4 observatoires du champ (Observatoire des métiers de la coopération agricole, OBSERVIA pour les industries alimentaires, Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation, Observatoire des métiers des Distributeurs-Conseils hors domicile).

### Nombre d'entreprises et de salariés dans la filière alimentaire (et caractéristiques)

*e = estimation*

Sources : Observatoires et DARES 2010

La répartition par genre des salariés de la filière



## Les pyramides des âges des trois grands secteurs

Pyramide des âges de la filière

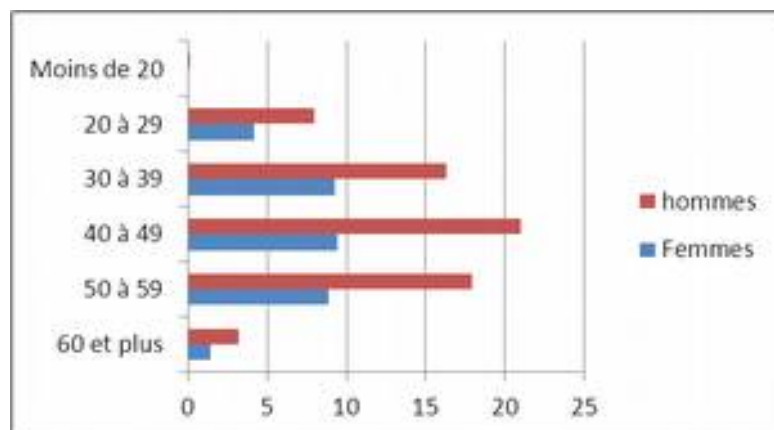


Source Dares 2010

**Les études des Observatoires exposent les pyramides suivantes :**

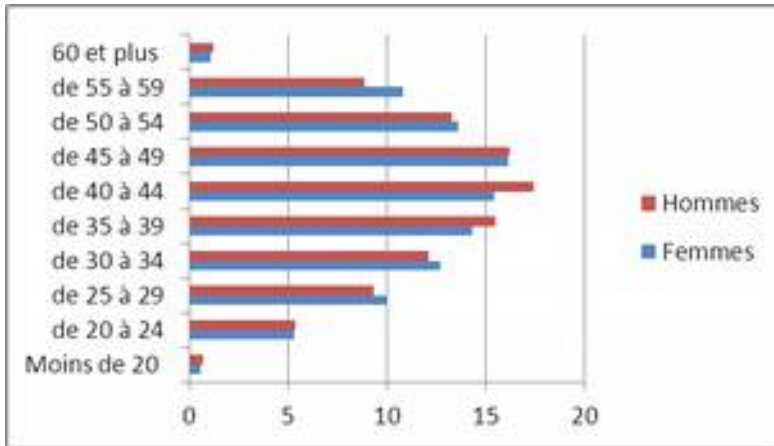
Pyramide de la Coopération agricole

Et répartition femmes/hommes

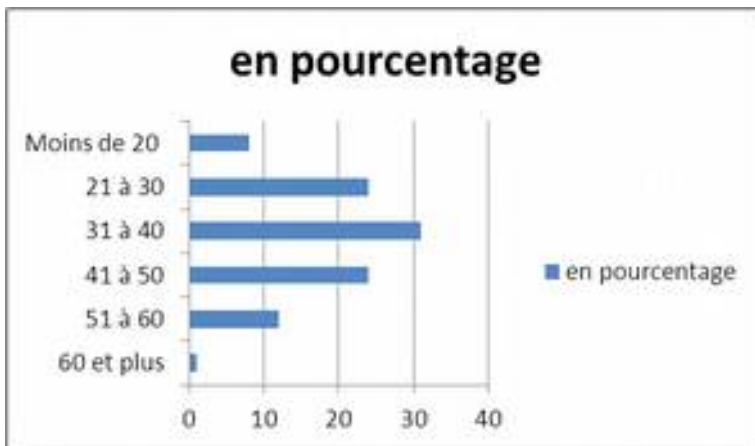


## Pyramide des entreprises, industries alimentaires

Et répartition femmes/hommes



## Pyramide des entreprises de l'alimentation en détail



L'âge moyen des salariés est également précisé :

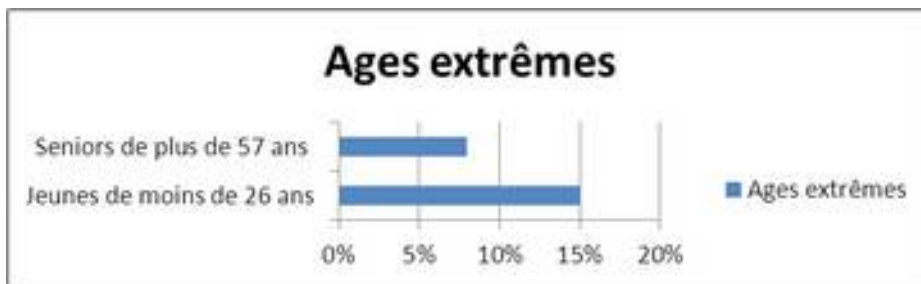
- 41,1 ans pour les entreprises, industries alimentaires
- 36,5 ans pour les salariés des entreprises de l'alimentation en détail

## **Données caractéristiques des jeunes**

Les études des observatoires et de la DARES ont permis d'établir les pyramides des âges rappelées précédemment.

Il ressort de ces pyramides que, tous genres confondus, la filière compte :

- 8% des salariés âgés de 57 ans et plus
- 15% de salariés de 26 ans et moins



Agrégation données observatoires et DARES (données 2010)

Les études indiquent la répartition des jeunes de moins de 26 ans par catégories socio-professionnelles



Ainsi, les jeunes de moins de 26 ans occupent à 80% un poste de la catégorie ouvriers/employés, 13% sont techniciens/ agents de maîtrise et 7% sont cadres. Cette dernière catégorie de cadres a progressé au cours des 3 dernières années.

#### Zoom sur la répartition globale des salariés par CSP pour la filière alimentaire



Le rapport d'étude pour les **entreprises, industries alimentaires** (rapport 2012) précise la proportion des salariés de moins de 26 ans par métiers

|                                        | Proportion de salariés ayant moins de 26 ans |
|----------------------------------------|----------------------------------------------|
| Achat, commercialisation, ventes       | 11,4%                                        |
| Innovation, recherche et développement | 7,5%                                         |
| Contrôle, analyse, laboratoire         | 7,8%                                         |
| Logistique                             | 6%                                           |
| Maintenance et travaux neufs           | 7,4%                                         |
| Marketing                              | 8,2%                                         |
| Production                             | 6,5%                                         |
| QHSSE                                  | 7,6%                                         |
| Support général                        | 6,2%                                         |



Le rapport d'étude pour la **Coopération agricole** fait état d'une répartition des jeunes par famille de métiers équilibrée (cf graphiques joints).

Dans l'**Alimentation en détail**, près d'un salarié sur 3 est âgé de 26 ans ou moins.

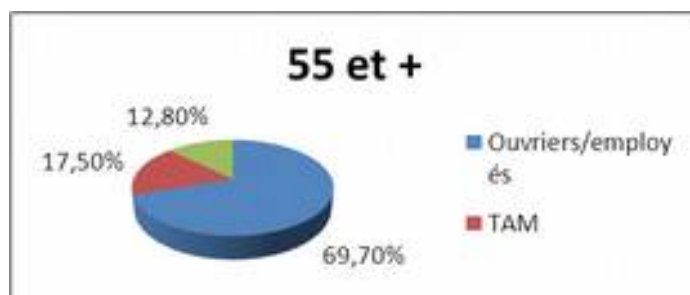


Dans ce secteur, la répartition des jeunes par famille de métiers telles que définies dans les secteurs des entreprises et industries alimentaires et de la coopération agricole n'a pas de sens. En revanche, les données du secteur permettent de dire que 2/3 des jeunes de moins de 26 ans travaillent en production/transformation tandis que le tiers restant travaille dans la vente.

### Données caractéristiques sur les seniors

Tel qu'indiqué dans les pyramides des âges présentées, la filière alimentaire compte près de 8% de salariés âgés de 57 ans et plus.

Les études statistiques des observatoires font état de la répartition des salariés de 55 ans et plus par catégories socio-professionnelles pour les **entreprises, industries alimentaires et la Coopération agricole**.



Les rapports d'études des observatoires pour les **entreprises, industries alimentaires et Coopération agricole** précisent la proportion des salariés âgés de plus de 55 ans par métiers.

|                                        | Proportion de salariés ayant + de 55 ans | Age moyen |
|----------------------------------------|------------------------------------------|-----------|
| Achat, commercialisation, ventes       | 6,7%                                     | 39,8      |
| Innovation, recherche et développement | 7,1%                                     | 38,6      |
| Contrôle, analyse, laboratoire         | 7,4%                                     | 39,3      |
| Logistique                             | 10,3%                                    | 42,7      |
| Maintenance et travaux neufs           | 7,8%                                     | 40,5      |
| Marketing                              | 2,8%                                     | 34,8      |

|                        |       |      |
|------------------------|-------|------|
|                        |       |      |
| <b>Production</b>      | 8,4%  | 41,8 |
| <b>QHSSE</b>           | 7,3%  | 39,6 |
| <b>Support général</b> | 10,9% | 42,1 |

Conformément à la répartition des salariés seniors par famille de métiers dans les entreprises et industries alimentaires et la Coopération agricole, le constat suivant peut être fait :

- les salariés seniors sont proportionnellement plus représentés dans les fonctions de production, maintenance, logistique et support...que dans les fonctions d'achat-commercialisation/vente et marketing ;
- enfin, l'âge moyen par famille professionnelle pour les entreprises et industries alimentaires et la Coopération agricole fait apparaître globalement un équilibre à l'intérieur des familles professionnelles avec néanmoins des extrêmes qui se situent dans la famille logistique à 42,7 ans et 34,8 ans dans la famille marketing.

Concernant **l'Alimentation en détail**, l'âge moyen, précisé dans la partie « *caractéristiques des jeunes* » pour les salariés est de 36,5 ans.

La répartition des seniors entre les métiers de production/transformation et de vente/conseil est relativement semblable à celle constatée chez les jeunes.

### **Les compétences clés**

Les observatoires ont engagé une réflexion prospective sur l'avenir de la filière alimentaire. Pour cela la méthode des scénarii a été utilisée – analyse morphologique emboîtée - afin de construire les futurs possibles de l'offre et de la demande à moyen terme.

Ces scénarii dépendent des évolutions de l'offre et de la demande ainsi que des contextes économique, social, réglementaire et sociétal. Ces scénarii offrent un cadre de réflexion en combinant différentes tendances déjà observables aujourd'hui.

Ainsi, les compétences clés de la filière dépendent directement des métiers clés de la filière :

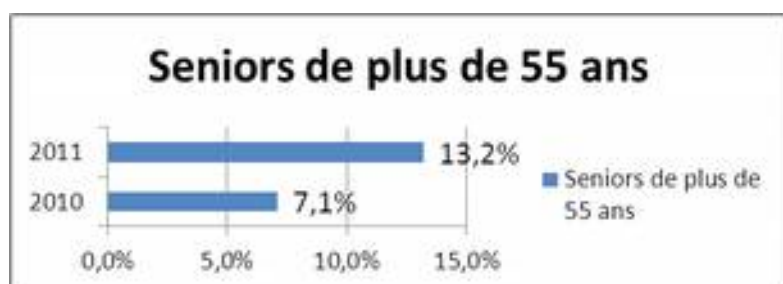
- La production qui regroupe les emplois qualifiés de la fabrication, du conditionnement et de la vente
- Les métiers qualifiés de la logistique
- Les métiers qualifiés de la maintenance
- Les compétences clés de certains de ces métiers cibles ont fait l'objet de CQP de branche ou interbranches.

## Bilan des accords sur les seniors dans la filière

Pyramide des âges entreprises de l'alimentaire 2009 comparée à pyramide 2012 pour les entreprises, industries alimentaires



Dans la Coopération agricole



Dans les entreprises et industries alimentaires, la proportion des salariés de plus de 55 ans en 2009 était de 5,6%. Elle est de 8,5% en 2012 (Tableau 10). Dans la Coopération agricole, les salariés de plus de 55 ans représentaient 7,1% en 2010 et 13,2% en 2011 (Tableau 11).

De ce constat, plusieurs points sont à souligner :

- Le recrutement et le maintien dans l'emploi des salariés seniors
- Le vieillissement de la population.

Par conséquent, nous pouvons affirmer que les différents accords seniors signés dans les entreprises et industries alimentaires et dans la coopération agricole ont eu des effets bénéfiques sur cette population. Ils reflètent la tendance générale d'allongement de la durée de vie professionnelle, liée aux dispositions légales portant sur le recul de départ à la retraite à taux plein.

Dans l'Alimentation en détail, la proportion des salariés de plus de 55 ans en 2010 était de 8,4%

## Estimations des départs à la retraite

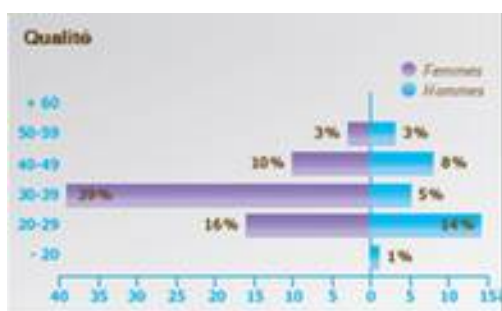
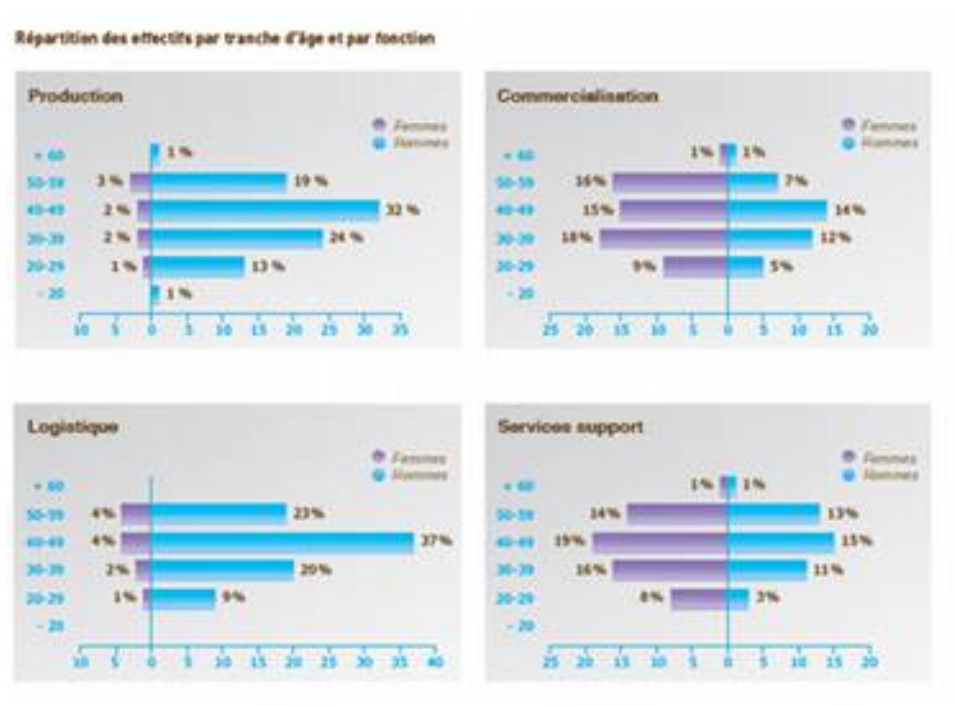
Dans le secteur des entreprises et industries alimentaires et de la Coopération agricole, l'âge constaté de départ à la retraite est actuellement à 59,8 ans.

Les données statistiques issues des observatoires croisées avec des études prospectives permettent d'estimer que les **départs à la retraite pour la filière représentent environ 18 000 départs par an (soit un total d'environ 54 000 départs sur la période 2014-2016).**

## Estimations de recrutement (tous âges confondus)

Avec les éléments de contexte connus à ce jour et le manque de visibilité sur les perspectives d'évolution des marchés, la filière entend maintenir le volume de l'emploi correspondant à 90 000 recrutements sur la période 2014-2016.

Répartition des jeunes et des seniors par métier dans la Coopération agricole



## Cartographie et état des lieux des actions et outils existants en matière de conditions de travail des salariés âgés et de pénibilité

Depuis deux ans, des outils ont été mis à disposition des entreprises :

- ⇒ Guide méthodologique de diagnostic de la pénibilité de septembre 2011 (Commission sociale Coopératives V branches)
- Guide pratique d'aide à la prévention de la pénibilité de juillet 2011 (Commission sociale des industries alimentaires)

Certaines branches signataires du présent accord ont réalisé un certain nombre de travaux permettant d'identifier l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité en fonction de leurs spécificités.

A ce jour aucune étude transversale à la filière n'a été menée, c'est pourquoi une action spécifique est prévue dans l'article 4.2 du présent accord. Néanmoins, des guides ont été mis à disposition des entreprises afin qu'elles identifient leurs propres facteurs de risques.

### **Cartographie des accords seniors signés en interbranches et dans les branches**

Pour la Coopération agricole

- ⇒ Accord du 23 septembre 2009 relatif à l'emploi des seniors et à la deuxième partie de carrière dans la coopération Bétail et Viande
- ⇒ Accord du 22 décembre 2009 en faveur de l'emploi des salariés âgés dans l'industrie et les coopératives laitières
- ⇒ Accord du 8 décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors dans les coopératives de teillage de lin
- ⇒ Accord du 18 décembre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés dans les entreprises relevant de la sélection et de la reproduction animales
- ⇒ Accord du 7 octobre 2009 pour l'emploi des seniors dans les caves coopératives et leurs unions
- ⇒ Accord du 29 octobre 2009 relatif à l'emploi des seniors et à la deuxième partie de carrière dans les coopératives agricoles fruitières, légumières et horticoles

Pour les entreprises et industries alimentaires

- ⇒ Accord du 23 septembre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés dans les industries charcutières
- ⇒ Accord interbranche du 15 décembre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés dans les industries alimentaires
- ⇒ Accord du 22 décembre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés dans la meunerie
- ⇒ Accord du 22 décembre 2009 en faveur de l'emploi des salariés âgés dans l'industrie et les coopératives laitières
- ⇒ Accord du 12 janvier 2010 la branche des distributeurs-conseils hors domicile sur l'emploi des seniors
- ⇒ Accord du 21 juin 2007 relatif à l'emploi des seniors dans les industries de produits alimentaires élaborés
- ⇒ Accord du 28 octobre 2010 relatif à l'emploi des salariés âgés dans les industries de produits alimentaires élaborés
- ⇒ Accord du 5 décembre 2012 en faveur de l'emploi des salariés âgés dans l'industrie des pâtes
- ⇒ Accord du 9 février 2010 en faveur de l'emploi des salariés âgés dans l'industrie des viandes

## Pour le commerce et l'alimentation en détail

- ⇒ Accord relatif à l'emploi des seniors pour commerces de détail des fruits et légumes, épicerie, produits laitiers du 25 novembre 2009
- ⇒ Accord relatif à l'emploi des seniors pour la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 30 mars 2010

## Cartographie des accords sur l'égalité professionnelle H/F signés en interbranches et dans les branches

### Pour la Coopération agricole

- ⇒ Accord du 12 octobre 2011 en faveur de l'égalité professionnelle dans la Coopération Agricole

### Pour les entreprises et industries alimentaires

- ⇒ Accords du 22 septembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les entreprises de produits alimentaires élaborés
- ⇒ Accord du 1er décembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'industrie des viandes
- ⇒ Accord du 7 décembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les industries charcutières
- ⇒ Accord interbranche du 11 juillet 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les industries alimentaires
- ⇒ Accord du 1er décembre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'industrie des pâtes
- ⇒ Accord du 11 octobre 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la meunerie
- ⇒ Accord du 11 octobre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la boulangerie et la pâtisserie industrielle
- ⇒ Accord du 11 décembre 2007 relatif à l'égalité professionnelle des femmes et les hommes dans la branche des distributeurs- conseils hors domicile

### Pour l'Alimentation en détail

- ⇒ Avenant n° 102 du 11 juin 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour la Boulangerie-Pâtisserie
- ⇒ Avenant n° 14 du 5 juin 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour la charcuterie de détail
- ⇒ Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 09/07/10 pour le COMMERCE DE DETAIL DES FRUITS ET LEGUMES, EPICERIE ET PRODUITS LAITIERS