

ACCORD NATIONAL SUR L'EMPLOI DES SALARIES AGES

DANS LES INDUSTRIES CHARCUTIERES
(Salaisons, Charcuteries, Conserves de Viandes)
du 23 septembre 2009

Entre la :

- FEDERATION FRANCAISE DES INDUSTRIELS CHARCUTIERS, TRAITTEURS, TRANSFORMATEURS DE VIANDES, 44 rue d'Alésia - 75682 PARIS cedex 14

d'une part,

et les Organisations Syndicales ci-après :

- FEDERATION GENERALE AGROALIMENTAIRE - CFDT, 47-49 Avenue Simon Bolivar – 75950 PARIS CEDEX 19
- FEDERATION (CSFV) « Commerce, Services, Force de Vente » - CFTC 251, rue du Fg. Saint Martin – 75010 PARIS
- FEDERATION NATIONALE DU PERSONNEL D'ENCADREMENT DES INDUSTRIES ET COMMERCE AGRO-ALIMENTAIRES-CFE-CGC 34 rue Salvador Allende - 92000 NANTERRE PREFECTURE
- FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET DES ACTIVITES ANNEXES FO – 7 Passage Tenaille – 75680 PARIS CEDEX 14,
- FEDERATION AGRO-ALIMENTAIRE ET FORESTIERE CGT - CASE 428 –263, rue de Paris – 93514 MONTREUIL CEDEX

d'autre part,

Préambule

L'amélioration du taux d'emploi des personnes âgées de 50 ans et plus, constitue un levier de croissance à moyen et long terme des entreprises.

Dans le secteur des industries charcutières, un accord sur le développement de l'emploi des seniors a été conclu le 25 septembre 2007 (accord étendu par arrêté du 9 octobre 2008). Ces mesures s'inscrivent notamment dans le cadre de celles prévues par l'ANI du 13 octobre 2005 sur l'emploi des seniors et modifié par avenant du 6 mars 2006.

Deux décrets n° 2009-560 et 2009-564 du 20 mai 2009, pris en application de l'article 87 de la loi de financement de sécurité sociale pour 2009, prévoient qu'à partir du 1^{er} janvier 2010 seront soumises à une pénalité à la charge de l'employeur de 1% des rémunérations versées :

- ♦ les entreprises de plus de 300 salariés qui n'auront pas conclu un accord d'entreprise ou établi un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors,
- ♦ les entreprises de 50 à 300 salariés qui n'auront pas conclu un accord d'entreprise, qui n'auront pas établi un plan d'action ou qui ne seront pas couvertes par un accord de branche en faveur de l'emploi des seniors.

L'accord d'entreprise ou le plan d'action doit comporter :

- un objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus, ou de recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus ;
- des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés sur trois domaines d'action au moins choisis parmi une liste fixée par le décret n° 2009-560 et auxquelles sont associés des objectifs chiffrés
- des modalités de suivi de la mise en œuvre de ces dispositions.

PS CB RP R9

Par le présent accord, les partenaires sociaux des industries charcutières se sont accordés pour compléter l'accord du 25 septembre 2007 au regard des nouvelles obligations juridiques dans le but de soustraire du champ de la pénalité les entreprises de moins de 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif est inférieur à 300 salariés.

Les entreprises de 300 salariés et plus ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 300 salariés devront prendre en compte ces mesures ainsi que celles résultant de l'accord du 25 septembre 2007 dans leur obligation légale de négociation d'un accord ou l'élaboration d'un plan d'action.

Article 1 : articulation avec l'accord national du 25 septembre 2007

Le développement de la mixité des âges dans les équipes de travail constitue un atout majeur pour la productivité et la cohésion sociale dans l'entreprise, qui conditionne l'amélioration du taux d'emploi des seniors.

Les partenaires sociaux des industries charcutières se sont engagées très tôt dans cette voie. Ainsi, différentes actions ont été définies par l'accord national du 25 septembre 2007 afin de donner les moyens aux entreprises de la profession d'augmenter le taux d'activité des seniors.

Il est rappelé ci-après les actions qui ont été définies au niveau de la branche :

- améliorer l'emploi des seniors en facilitant le recrutement et les parcours professionnels,
- améliorer les conditions de travail des seniors en aménageant les postes de travail comportant des facteurs de risques professionnels ou les situations de « pénibilité »,
- renforcer les actions de prévention des risques professionnels ciblées sur les postes occupés par des seniors (choix des équipements, prise en compte des aspects ergonomiques, organisation du travail, ..) afin de les encourager à poursuivre leur activité,
- faciliter les reclassements des seniors dont le poste est lié à un taux de fréquence AT élevé ou en cas d'incapacité médicale du salarié à occuper son poste,
- favoriser la transmission des savoirs et compétences auprès des plus jeunes et notamment auprès des apprentis,
- développer les compétences des salariés de 45 ans et plus en vue de renforcer leur qualification professionnelle ou leur reconversion,
- mettre en œuvre l'entretien de seconde partie de carrière conformément aux dispositions interprofessionnelles.

Plusieurs de ces actions correspondent aux finalités recherchées par le décret du 20 mai 2009.

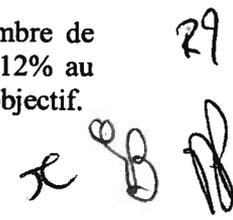
L'approche sur les conditions et l'organisation du travail requiert l'implication et l'association des salariés et de leurs représentants ainsi que la mise en place d'indicateurs annuels de suivi.

Il est rappelé qu'une campagne de sensibilisation sur l'activité des seniors doit être mise en oeuvre dans les entreprises ainsi que l'accompagnement de la transition entre le statut d'actif et de retraité. Celle-ci suppose que l'employeur, les représentants du personnel et les salariés reconnaissent l'intérêt pour la collectivité de lutter contre les discriminations liées à l'âge et de faire évoluer les relations de travail avec les seniors.

Article 2 : objectif chiffré global de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Selon les statistiques de la FICT « bilan social données 2007 », le taux d'emploi des seniors âgés de 55 ans et plus dans la branche est de 6% des effectifs (*soit environ 2 000 personnes*).

Les parties signataires se fixent pour objectif de contribuer à faire progresser le nombre de personnes de 55 ans et plus en activité dans la branche. Elles fixent un objectif de 12% au 31 décembre 2012. Un indicateur sera publié chaque année afin d'assurer le suivi de cet objectif.

PS 

Cet objectif implique pour les entreprises de la branche la mise en oeuvre d'une politique des ressources humaines visant à :

- favoriser le recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus ;
- améliorer les conditions d'emploi des seniors (ergonomie des postes, aménagements d'horaires, ...) et leurs perspectives d'évolution professionnelle ;
- organiser le tutorat en vue de la transmission des savoirs par les seniors auprès des jeunes ;
- inciter les seniors à une prolongation de leur activité professionnelle.

L'entreprise cherchera à maintenir la motivation des salariés âgés et à les accompagner de manière positive dans la seconde partie de leur vie professionnelle.

Article 3 : mesures favorables à l'emploi des salariés âgés

Conformément aux mesures du décret du 20 mai 2009 et à la circulaire ministérielle du 9 juillet 2009, les partenaires sociaux fixent des dispositions favorables à l'emploi des salariés âgés assortis d'objectifs chiffrés concernant les domaines d'action ci-après :

3.1 - Recrutement des salariés âgés dans les entreprises de la branche :

Afin de favoriser le recrutement des salariés âgés, les partenaires sociaux fixent pour objectif une progression de 30% chaque année du nombre annuel de contrats de professionnalisation dans la branche destinés aux seniors privés d'emploi. L'objectif est fixé pour trois ans.

Le rapport annuel d'activité de l'Agefatoria (rapport sectoriel) permettra aux partenaires sociaux de vérifier si l'objectif est atteint.

3.2 - Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité :

Les partenaires sociaux fixent l'objectif suivant concernant l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises : sur une période de trois ans, 50% du nombre d'entreprises¹ de la profession identifieront des mesures liées à l'aménagement des postes comportant des facteurs de risques professionnels ou des situations de pénibilité ou sur le choix des équipements de protection. Celles-ci porteront en particulier sur l'ergonomie des postes (*Cf Guide de branche sur la prévention des risques professionnels*) et l'organisation du travail. Les postes de travail prioritaires sont ceux auxquels sont affectés des seniors âgés de 50 ans et plus. A titre d'indicateur, un tableau des risques professionnels par postes sera réalisé et mis à jour dans l'entreprise, ce qui permettra de veiller à l'entrée en application des mesures identifiées.

Les entreprises solliciteront en cas de nécessité l'appui de leur CRAM ou l'ANACT.

Dans leur démarche, elles associeront les représentants du personnel, le médecin du travail et, s'il existe, le CHSCT.

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

3.3 - Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Le développement de la formation professionnelle encourage la reconnaissance des compétences acquises par l'expérience pour préparer la mobilité professionnelle et préserver l'employabilité des seniors.

¹ Nombre d'entreprises dans le secteur : 343 entreprises, dont 1/3 qui emploient entre 50 et 299 salariés (*source rapport d'activité FICT 2008*)

27


La formation des salariés de 45 ans et plus est retenue parmi les priorités des industries charcutières afin de favoriser l'évolution de leur emploi ou leur reconversion.

- A l'occasion de l'entretien professionnel qui suit son 45^{ème} anniversaire, puis tous les 5 ans², chaque salarié a droit à un entretien de deuxième partie de carrière conformément à l'article 5 de l'ANI du 9 mars 2006 relatif à l'emploi des seniors. Cet entretien doit lui permettre de faire le point avec sa hiérarchie sur l'évolution de son métier, ses compétences, ses besoins de formation et les perspectives d'emploi et de déroulement de carrière dans l'entreprise en fonction de ses souhaits. Il permet d'élaborer, sous forme d'actions concrètes, un programme de formation et d'adaptation personnalisé, contribuant à la poursuite de sa carrière et de favoriser la perspective d'évoluer vers d'autres activités.

Les parties signataires fixent pour objectif, sur une période de trois ans, une progression de 60% du nombre de salariés de 45 ans et plus dans la branche ayant bénéficié d'un entretien professionnel de deuxième partie de carrière. Le bilan social annuel de la FICT permettra de contrôler l'objectif. Il est rappelé aux entreprises qu'un guide sur l'entretien professionnel et un support-type d'application sont à leur disposition.

- La période de professionnalisation permet de répondre aux besoins en formation des salariés en contrat à durée indéterminée de plus de 45 ans en vue de leur maintien dans l'entreprise et de développer leur qualification. Ces actions de formation seront identifiées dans le cadre de l'entretien de deuxième partie de carrière prévu ci-dessus. Les parties ont pour objectif d'augmenter le nombre des périodes de professionnalisation conclus par les salariés de plus de 45 ans dans la branche de 50% d'ici le 31 décembre 2012. Le rapport annuel d'activité de l'Agefatoria (rapport sectoriel) permettra de vérifier si l'objectif est atteint.

3.4 - Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

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

Les parties signataires entendent valoriser et reconnaître les missions exercées dans le cadre du tutorat. Les seniors volontaires et justifiant des pré requis exigés par la fonction tutorale ou celle de formateur, bénéficieront d'une priorité d'accès à certaines formations, en particulier celles prévues pour le tutorat et la formation de formateurs. A ce titre, les entreprises se référeront aux dispositions de l'accord national interbranches IAA du 8 décembre 2004 relatif au développement du tutorat dans diverses branches de l'industrie alimentaire.

Afin de promouvoir le nombre de missions de tuteurs par des seniors expérimentés tout en poursuivant leur relation de travail, il est fixé pour objectif au niveau de la branche une augmentation de 15% de ces missions sur 3 ans. Le rapport annuel d'activité de l'Agefatoria (rapport sectoriel) permettra aux partenaires sociaux de vérifier si l'objectif est atteint.

Il est rappelé que l'exercice d'une mission de tuteur ou de formateur confiée à un salarié senior doit être prise en compte dans l'appréciation de ses résultats individuels, ainsi qu'au niveau des éléments de sa rémunération.

² Ce délai peut être réduit à 3 ans par accord au niveau de l'entreprise (article 3.3 de l'accord du 25 septembre 2007)

PC JC GR

Article 4 : modalités de suivi

Un bilan global sur la mise en œuvre du présent accord dans les entreprises de la profession sera examiné chaque année par les partenaires sociaux des industries charcutières dans le cadre d'une réunion de la CPNEFP. Ce bilan cherchera à prendre en compte les initiatives des entreprises dont chacun des membres de la commission aura pu avoir connaissance.

Le rapport social annuel présenté chaque année comportera des indicateurs d'appréciation permettant d'évaluer les résultats de ces objectifs chiffrés. Il sera complété en tant que de besoin par des éléments extraits du rapport annuel de l'Agefatoria (OPCA du secteur alimentaire).

Article 5 : dispositions finales

Le champ d'application des présentes dispositions est celui de la convention collective nationale des industries charcutières (salaisons, charcuteries, conserves de viandes). Code IDCC : 1586

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans. Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2010 et une demande d'extension sera présentée au ministère de l'emploi et du travail.

Dans le même esprit que l'accord du 25 septembre 2007, les dispositions mises en œuvre par le présent accord sont impératives. En conséquence, un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut y déroger que dans un sens plus favorable pour les salariés.

Enfin, à la demande des partenaires sociaux, les parties conviennent qu'elles se rencontreront prochainement en vue d'étudier l'opportunité de toute adaptation nécessaire des articles 2.4 et 4.1 de l'accord du 25 septembre 2007.

Conformément à l'article R 138-30 du code du travail, il fera l'objet d'une demande d'avis à la DGEFP.

Fait à Paris
Le 23 septembre 2009

Pour le Collège Salariés,

CFDT *M. Souzy*

FO *M. Pireux*

CFTC *J. Chiaroni*

CFE CGC

B. Escoffier

CGT

Pour le Collège Employeurs

FICT

PL