



ACCORD DU 5 DECEMBRE 2005 RELATIF AU TRAVAIL DES SENIORS DANS L'INDUSTRIE LAITIERE

Entre les soussignés :

→ La Fédération Nationale de l'Industrie Laitière – 42, rue de Châteaudun - 75009 PARIS

d'une part,

et

- la CFTC-CSFV - 251, rue du Faubourg Saint-Martin - 75010 PARIS
- la CNSF-FNCR - 3 bis, rue Maurice Grandcoing - 94200 IVRY
- la FGA-CFDT - 47/49, avenue Simon Bolivar - 75950 PARIS Cedex 19
- la FGTA-FO - 7, Impasse Tenaille - 75014 PARIS
- la FNAA-CFE-CGC - 59-63, rue du Rocher - 75008 PARIS
- la FNAF-CGT - 263, rue de Paris - Case 428 - 93514 MONTREUIL Cedex

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Vu les dispositions des articles 5, 11, 12, 15 et 25 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, dont l'objet est de favoriser la poursuite de l'activité professionnelle des salariés âgés de 50 ans et plus ;

Vu les dispositions résultant de l'Accord national interprofessionnel des 20 septembre et 5 décembre 2003 ; celles du titre I de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relatives à la Formation professionnelle tout au long de la vie, précisées et complétées par celles des accords interbranches des 20 octobre 2004, 6 décembre 2004 et 7 janvier 2005, signés par la Fnil et une majorité d'organisations syndicales ;

Vu les dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors, en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi ;

Les signataires soulignent leur souhait partagé de contribuer à une nouvelle dynamique pour la gestion des seniors, favorisant le maintien ou la reprise de l'activité professionnelle.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Article 1er – Objet

Le présent accord a pour objet de favoriser, par une attention particulière et les dispositions qui suivent, la poursuite d'activité professionnelle ou la reconversion des salariés âgés de 50 ans et plus, qualifiés de seniors.

Les signataires soulignent cependant la nécessité de développer une gestion des parcours professionnels tout au long de la vie, et d'inciter à cet effet les entreprises de la branche à élargir le recours à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, dans le respect de la négociation triennale, en application de la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005.

Article 2 – Accès à l'emploi par recrutement ou mutation interne

Les entreprises supprimeront tout critère d'âge dans leurs offres d'emploi et propositions de mutation interne.

Article 3 – Principe de non-discrimination

Les entreprises s'assureront de l'absence de discrimination concernant le recrutement, la gestion des carrières, la formation, la rémunération, la valorisation et la reconnaissance des compétences des salariés seniors.

Article 4 – Entretien et bilan de compétence

Tout salarié bénéficiera, à compter de son 45^{ème} anniversaire, puis au moins tous les cinq ans, d'un entretien spécifique destiné à identifier ses perspectives d'emploi, au vu de l'évolution de ses compétences, de son état de santé, de la pénibilité de son poste, de ses attentes et des perspectives offertes par l'entreprise. Celui-ci permettra également 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, le cas échéant, la perspective d'évoluer vers un autre emploi.

Pour compléter les conclusions de cet entretien, un bilan de compétences, réalisable dans les six mois, sera proposé aux salariés n'ayant pas bénéficié d'un tel bilan au cours des cinq années précédentes. Cet entretien professionnel renforcé prolongera et complètera le bilan professionnel issu de l'Accord national interprofessionnel des 20 septembre et 5 décembre 2003, dont il prendra en compte les conclusions. Il pourra être éventuellement anticipé à la demande du salarié.

Les conclusions de l'entretien feront l'objet d'une synthèse écrite, remise au salarié. En cas de divergence sur les conclusions, le salarié pourra solliciter un nouvel entretien auprès du responsable hiérarchique de la personne l'ayant réalisé.

Les signataires soulignent l'utilité d'envisager, au niveau interbranches, la création d'un guide pour les entretiens professionnels et incitent les entreprises à développer les actions nécessaires de sensibilisation du personnel et de formation de l'encadrement à la conduite de ces entretiens.

Article 5 – Conditions de travail, pénibilité des emplois et prévention des risques professionnels

Pour favoriser le maintien dans l'emploi ou les reclassements souhaités, les entreprises engageront une réflexion sur l'amélioration des conditions de travail des seniors, quel que soit leur statut, afin de mettre en œuvre des plans d'actions, prenant en compte la pénibilité physique ou psychique des postes, en vue de dispositions d'aménagement. A cet effet, elles associeront le CHSCT, le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel.

Une information spécifique relative au travail des seniors devra être incluse dans le rapport annuel du CHSCT, représentant notamment les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail des seniors. Le CHSCT sera également consulté pour :

- identifier les principaux facteurs de pénibilité ;
- proposer des solutions d'adaptation des postes concernés pour réduire celle-ci, en particulier lorsqu'ils sont confiés à des seniors ;
- en assurer un suivi spécifique.

Les seniors affectés à des postes caractérisés par une pénibilité supérieure à la moyenne, suivant le constat du CHSCT, ou par un taux d'accidentabilité ou d'invalidité supérieur à la moyenne de la profession, bénéficient d'une priorité d'affectation aux postes de qualification équivalente, ne relevant pas de cette catégorie, dans le même établissement ou la même entreprise. A cet effet, l'employeur porte à la connaissance de ces salariés, du CHSCT, du médecin du travail ou, à défaut, des délégués du personnel, la liste des emplois disponibles correspondants.

De plus, afin d'identifier les risques spécifiques à l'industrie laitière et promouvoir une politique de prévention, dans le cadre de plans d'actions, les signataires engageront, dans les six mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, toutes démarches dans la perspective de conclure une Convention Nationale d'Objectifs de Prévention avec la Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés.

Ils s'engagent en outre à prendre en compte, dans la branche, les conclusions de la négociation interprofessionnelle en cours sur la pénibilité.

En cas de reclassement dans l'entreprise, dans un poste de qualification inférieure accepté par le salarié senior, celui-ci bénéficiera d'une garantie de rémunération comme suit :

- S'il compte moins de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise, il bénéficiera d'une indemnité temporaire dégressive exprimée en pourcentage entre l'ancienne et la nouvelle rémunération, de 100 % pendant les trois premiers mois, 80 % du quatrième au sixième mois, 50 % du septième au neuvième mois et 30 % du dixième au douzième mois.

- S'il compte 15 ans d'ancienneté ou plus dans l'entreprise, il bénéficiera du maintien de son salaire de base et de son coefficient, au niveau atteint à la date de son reclassement.

Article 6 – Engagements relatifs à la formation

- Les entreprises affecteront à la formation prioritaire des seniors une partie du financement de leur Plan de Formation correspondant au taux de cette population, appliqué au montant de l'obligation légale du Plan de Formation, avec un minimum de 10 %.
- La formation des seniors est retenue parmi les priorités de l'Industrie laitière pour l'utilisation au titre des périodes de professionnalisation ou d'actions de VAE, ou de bilans de compétence, des financements mutualisés, et plus généralement, des fonds mutualisés de la formation professionnelle, afin de :
 - maintenir leur employabilité ;
 - conforter leurs compétences à leur poste ;
 - favoriser l'évolution de leur emploi ou leur reconversion ;
 - développer la transmission d'expérience.
- Les demandes d'utilisation du DIF, présentées par des seniors pour faciliter leur reclassement sur un projet identifié, bénéficieront d'une priorité d'examen.
- 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.
L'exercice d'une mission de tuteur ou de formateur confiée au salarié senior sera pris en compte dans l'appréciation de ses résultats individuels.
Les seniors pourront également être sollicités pour participer à des jurys, dans le cadre de démarches CQP ou de VAE.
Les entreprises informeront les seniors sur l'accès à la VAE.
- La formation des seniors fera l'objet d'une information et d'une consultation annuelle spécifique du Comité d'entreprise, ou du Comité d'établissement, ou à défaut, des délégués du personnel.
- Les présentes dispositions pourront, de plus, opportunément s'inscrire dans le cadre des Conventions de reclassement personnalisées, par le bénéfice d'une prise en charge personnalisée impliquant la mise en œuvre de mesures telles que le bilan de compétences, l'entraînement à la recherche d'emploi, l'accompagnement de celle-ci, des formations d'adaptation à un nouvel emploi.

Afin de contribuer au retour à l'emploi des salariés seniors demandeurs d'emploi, les signataires ont pour objectif de favoriser à leur intention le développement progressif des contrats de professionnalisation, sur la durée de l'accord, à hauteur de 20 %, en fonction des besoins des entreprises et des salariés concernés.

Article 7 – Aménagement du temps de travail en fin de carrière

Les seniors , notamment ceux dont la pénibilité du poste ou l'état de santé le justifieraient, peuvent bénéficier, à compter de leur cinquante-cinquième anniversaire, à leur demande et en accord avec l'employeur, qui communiquera sa réponse dans un délai de six mois, d'un aménagement de leur temps de travail, dans les conditions suivantes :

- Le temps partiel choisi par le salarié, susceptible de contribuer à un accès à la retraite choisi et progressif, s'entend d'un emploi comportant un horaire inférieur à la durée collective de travail appliquée dans l'entreprise ou l'établissement. Il est régi dans l'Industrie laitière par les dispositions de l'article 6 de l'accord du 13 septembre 1996, auquel le présent accord renvoie expressément.
- Cet aménagement du temps de travail en fin de carrière pourra prendre la forme :
 - soit d'un travail journalier à horaire réduit ;
 - soit de la réduction à quatre jours ou moins du nombre de journées travaillées dans la semaine ;
 - soit de la réduction à trois semaines ou moins, du nombre de semaines travaillées dans le mois ;
 - soit de l'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.
- En cas d'aménagement du temps de travail prenant l'une des formes définies ci-dessus, la rémunération des salariés seniors 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 quatre premiers mois ;
 - 50 % de l'abattement susceptible d'être effectué les quatre mois suivants ;
 - 25 % de l'abattement susceptible d'être effectué les quatre derniers mois.

Afin de garantir les droits sociaux des seniors bénéficiant d'un aménagement du temps de travail, particulièrement en matière de retraite complémentaire et de prévoyance, les cotisations correspondantes, à la charge de l'employeur et du salarié, seront maintenues sur la base de la rémunération équivalent temps plein. Les entreprises prendront en charge le supplément de cotisations patronales, ainsi que le supplément de cotisations de retraite complémentaire imputable aux salariés concernés.

Article 8 – Congé de fin de carrière

Les dispositions relatives au congé de fin de carrière, résultant de l'accord du 26 septembre 2003, sont complétées comme suit :

- d'une part, les salariés poursuivant leur activité professionnelle au-delà de 60 ans et justifiant d'au moins 15 années :
 - d'un travail à la chaîne ;
 - ou en équipes successives ;
 - ou impliquant au moins 200 nuits de travail par an, au sens de l'article L 213-2 du Code du Travail ;
 - ou d'un travail en cave ;
 - ou impliquant régulièrement des manipulations manuelles de charges importantes ;
 - ou dans des conditions de températures particulièrement basses (inférieures à 5°) ou particulièrement élevées (supérieures à 30°).

- d'autre part, les salariés concernés par le dispositif des carrières longues,

bénéficient de l'attribution d'un droit additionnel d'une journée par année d'ancienneté dans l'entreprise, pour alimenter leur congé de fin de carrière. Le cas échéant, ce droit additionnel pourra être affecté, au choix du salarié, au rachat d'annuités manquantes.

Les dispositions de cet article n'étant pas exhaustives, ont vocation à s'intégrer, au niveau de la branche, aux conclusions de la négociation interprofessionnelle en cours sur la pénibilité.

Article 9 – Carrières longues

Les salariés remplissant les conditions requises pour ouvrir droit à une possibilité de retraite avant 60 ans, au titre des carrières longues, bénéficieront de l'allocation de fin de carrière, prévue par la Convention collective de l'Industrie laitière.

Article 10 – Augmentation de l'allocation de fin de carrière en cas de poursuite de l'activité au-delà de 60 ans

Lors du départ en retraite intervenant à la demande du salarié, l'allocation de fin de carrière, prévue à l'article 93 de la CCN de l'Industrie laitière et l'article 18 de son annexe II, sera majorée comme suit :

- départ à 61 ans + 5 %
- départ à 62 ans + 10 %
- départ à 63 ans + 15 %
- départ à 64 ans + 20 %
- départ à 65 ans et plus + 25 %

Article 11 – Durée, demande d'extension et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans, à compter de son entrée en vigueur. Il se poursuivra par tacite reconduction, à défaut d'une éventuelle dénonciation intervenant au moins six mois avant l'échéance de son terme.

Les accords d'entreprise, d'établissement et de groupe ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Ses dispositions entreront en vigueur à compter de sa signature.

Article 12- Dépôt

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris.

Fait à Paris, le 5 décembre 2005
en 15 exemplaires

Fédération Nationale de l'Industrie Laitière

Fédération des Syndicats CFTC
« Commerce, Services et Force de Vente »
(CSFV)

Fédération Générale Agro-Alimentaire FGA-
CFDT

Fédération Générale des Travailleurs de
l'Agriculture, de l'Alimentation et des
services annexes - FGTA-FO

Fédération Agro-Alimentaire
FNAA-CFE-CGC

Fédération Nationale Agro-Alimentaire et
Forestière - FNAF-CGT

Confédération Nationale des Salariés de
France - Fédération Nationale des Salariés
de l'Alimentation - CNSF-FNCR