

Accord professionnel
CONTRAT DE GÉNÉRATION DANS LA FILIÈRE ALIMENTAIRE

ACCORD DU 18 JUILLET 2013
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION
NOR : ASET1351095M

PRÉAMBULE

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^{er} 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 de 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^{er}

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 L. 5121-17 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'âge 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 1^{er} 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 salariés âgés dans la filière

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

Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes

3.1. Objectifs d'embauche de jeunes en CDI

Les perspectives d'embauche 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. 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 ⁽¹⁾.

(1) Sur la base de l'étude commune des observatoires de la coopération agricole et des industries alimentaires sur les dispositifs de formation en alternance.

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) ;
- 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 relatif à 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 à 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 dédié à l'information du grand public et particulièrement des jeunes, sur les métiers, les formations (initiales, continues, CQP, titres professionnels...) et les emplois de la filière alimentaire. Le lancement de ce portail s'accompagne d'une campagne média visant à accentuer sa notoriété auprès du grand public.

Article 4

Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

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 que, 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 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'emploi qui s'adressent à tous les demandeurs d'emploi, 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 à 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 à 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 :

- d'engager un travail pour adapter le guide aux TPE-PME ;
- de 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 de 1 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 seconde 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 compétences et développement 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 de 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 la 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 2014 de dresser une cartographie précise des CQP de la filière intégrant leur niveau d'utilisation, et d'ici à 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

filrière. 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 5 000 salariés supplémentaires d'une « formation MSF » d'ici à 2017. La faisabilité d'une reconnaissance paritaire d'un socle de compétences de la filière alimentaire sera examinée à partir du premier semestre 2014.

Article 6

Egalité d'accès à l'emploi et lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière

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 âges

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 4 000 € par an pendant 3 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 prévisionnel 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 I).

Article 9

Publicité 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 durée

Le présent accord prendra effet à compter de son extension. Il est conclu pour une durée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur.

Article 12

Dépôt

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.

Fait à Paris, le 18 juillet 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNTPEAV ;
FNB ;
FNICGV ;
Alliance 7 ;
CNCT ;
SFIG ;
SNFS ;
UCCF ;
CNBPF ;
FEBPF ;
FIA ;
SNFBP ;
FICF ;
FNIL ;
SRF ;
SIFPAF ;
CNPCCG ;
FNEAP ;
CNGF ;
FNECE ;
SNBR ;

SES ;
STPI ;
SYNAFAVIA ;
FICT ;
CFC ;
FEDALIM ;
CPF ;
SNINA ;
SCF ;
UNPF ;
SNIV SNCP ;
Coop France ;
ABF ;
ADEPALE ;
ANMF ;
CSEM ;
CSRCSF ;
CFSL ;
CFSI ;
CNADEV ;
CNTE.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;
CFTC-Agri ;
FGA CFDT ;
FS CFDT ;
FGTA FO.

ANNEXE I

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 Modèle de livret d'accueil Trame d'entretien de suivi du jeune	A partir de septembre 2013 A partir de septembre 2013
Article 3.4. – Recours à l'alternance Formation des jeunes en alternance Préparation opérationnelle à l'alternance Accès à l'emploi et aux stages des jeunes : www.alimetiers.com	Période 2014-2017 A partir du 2 ^e trimestre 2013 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 Réflexion transversale sur la qualité de vie au travail et la prévention des risques professionnels Diffusion du guide sur l'emploi des travailleurs handicapés	Remise de travaux en mars 2014 Immédiat
Article 4.3. – Actions en faveur de l'emploi des salariés âgés Conventions avec Pôle emploi et APEC Site www.alimetiers.com Entretien de seconde partie de carrière Adaptation du guide d'entretien pour les TPE-PME Boîte à outils GPEC Campagne d'information sur la coopération intergénérationnelle Dispositifs d'aide à l'aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite	Début 2014 Lancement septembre 2013 Période 2014-2016 1 ^{er} trimestre 2014 1 ^{er} trimestre 2014 Courant 2014 Période 2014-2016
Article 5.1. – Transmission des savoirs et des compétences Boîte à outils GPEC Cahier des charges de la formation des tuteurs Action « TSF » Diagnostic GPEC	1 ^{er} trimestre 2014 Période 2014-2016 Période 2014-2016 Immédiat
Article 5.2. – Développement des compétences et des qualifications Cartographie des CQP Harmonisation progressive Inscription au RNCP Elargissement et mise en œuvre de la formation MSF à l'ensemble de la filière Socle de compétences	Début 2014 D'ici à 2017 Au fur et à mesure de l'harmonisation Période 2014-2017 1 ^{er} semestre 2014

ENGAGEMENTS FIGURANT DANS L'ACCORD	CALENDRIER PRÉVISIONNEL DE RÉALISATION
Article 6. – Egalité d'accès à l'emploi et lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière Guide relatif aux pratiques en matière d'égalité et de mixité Cartographie des accords et des mesures qu'il comporte	Immédiat Période 2014-2016
Article 7. – Accompagnement des entreprises pour la mise en place d'une gestion active des âges Inventaire des outils existants Adaptation le cas échéant Aide au diagnostic	Immédiat 1 ^{er} trimestre 2014 Immédiat