

Brochure n° 3616

Convention collective nationale

**IDCC : 7002. – COOPÉRATIVES AGRICOLES DE CÉRÉALES,
DE MEUNERIE, D'APPROVISIONNEMENT, D'ALIMENTATION
DU BÉTAIL ET D'OLÉAGINEUX**

ACCORD DU 24 SEPTEMBRE 2013

RELATIF À LA MISE EN PLACE DU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : AGRS1497019M

IDCC : 7002

PRÉAMBULE

La loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération vise à apporter des réponses sur l'emploi des jeunes et des seniors.

Le contrat de génération traduit l'importance de la gestion active des âges et de la transmission des savoirs et des compétences pour préserver l'expérience et les compétences dans les entreprises tout en intégrant les nouvelles compétences qu'apportent les jeunes.

Dans un contexte où le niveau du chômage apparaît particulièrement élevé, notamment chez les jeunes, les parties signataires réaffirment par le présent accord leur volonté d'accompagner l'insertion des jeunes en alliant la sécurisation des parcours professionnels à l'anticipation des évolutions professionnelles et de la gestion des âges, la branche connaissant un vieillissement de sa population salariée.

Le présent accord s'attache à donner aux entreprises des éléments de méthode afin de favoriser la mise en place du contrat de génération dans les entreprises de moins de 300 salariés (ou appartenant à un groupe de moins de 300 salariés).

A cet effet, il précise les modalités d'application du dispositif et définit des actions concrètes destinées à favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un CDI, de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

L'observatoire paritaire prospectif interbranches des métiers de la coopération agricole a élaboré un certain nombre de rapports comportant des données statistiques portant sur les coopératives, les salariés et les emplois dans les coopératives V branches. Ces éléments peuvent servir de référence aux entreprises, notamment dans le cadre de la mise en place du diagnostic préalable.

Les partenaires sociaux signataires ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord vise l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale V branches au sens de l'article 1^{er} modifié par l'avenant n° 74 du 25 novembre 1997.

Article 2

Rappel du dispositif légal

Toutes les entreprises de droit privé ont accès au contrat de génération mais les modalités de mise en œuvre sont adaptées à chaque taille d'entreprise.

Ce dispositif porte sur trois objectifs majeurs :

- l'emploi des jeunes en CDI ;
- le maintien dans l'emploi ou le recrutement des seniors ;
- la transmission des compétences et des savoir-faire.

Un tableau rappelant les modalités de mise en place du dispositif figure en annexe I.

Article 3

Terminologie

Les dispositions législatives et réglementaires font appel à des notions qu'il apparaît utile de préciser au niveau du présent accord.

Groupe

La notion de groupe est celle relative au comité de groupe défini à l'article L. 2331-1 du code du travail.

A ce titre, le groupe est formé d'une entreprise dominante, dont le siège est situé sur le territoire français, et des entreprises qu'elle contrôle (au sens du code de commerce) ou sur lesquelles elle exerce une influence dominante.

Une entreprise peut être considérée comme dominante lorsqu'elle contrôle une autre entreprise dans les conditions énumérées à l'article L. 233-3 du code de commerce.

Une entreprise est qualifiée de dominante dès lors qu'elle exerce une influence dominante sur une autre entreprise dont elle détient au moins 10 % du capital, lorsque la permanence et l'importance des relations de ces entreprises établissent l'appartenance de l'une et de l'autre à un même ensemble économique (cf. art. L. 2331-1 précité).

Parcours d'intégration

Ensemble des mesures prises pour accueillir un nouvel arrivant, l'intégrer dans un collectif de travail et le professionnaliser.

Référent

Salarié chargé d'accompagner le nouvel embauché afin de faciliter son intégration ; il est choisi par le manager du nouveau collaborateur parmi les salariés volontaires pour être référent.

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.

Tutorat-tuteur

Le tutorat permet de transmettre, auprès du nouvel arrivant, les connaissances nécessaires au bon fonctionnement et au bon développement des activités de l'entreprise.

Le tuteur pourra notamment être un salarié senior et réaliser la transmission des savoirs et des compétences vers les jeunes nouvellement embauchés.

Les seniors seront plus particulièrement sollicités sous réserve d'être volontaires et de disposer de qualités relationnelles, pédagogiques et techniques nécessaires.

Binôme d'échanges

Le binôme d'échanges est formé par deux salariés de l'entreprise ou du groupe : un collaborateur ayant déjà une première expérience et/ou un senior. Il permet la coopération intergénérationnelle par l'échange de compétences.

Ces binômes ont vocation à 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).

Ce binôme peut être distinct du binôme prévu par la loi et ouvrant droit aux aides dans les entreprises ou groupe de moins de 300 salariés.

Transmission des savoirs et des compétences

La transmission des savoirs et des compétences peut recouvrir certaines modalités dans le but de préserver ou développer les compétences-clés détenues par des salariés expérimentés qui vont bientôt quitter l'entreprise.

Elle permet également d'assurer la transmission réciproque de certaines compétences stratégiques entre les nouvelles recrues et d'accompagner ainsi les parcours professionnels des salariés.

Compétences-clés

Emplois stratégiques, sensibles ou en tension.

Article 4

Diagnostic préalable et données statistiques

Pour les entreprises soumises à l'obligation légale de réaliser un diagnostic préalablement à la négociation d'un accord ou à l'élaboration d'un plan d'action, un diagnostic sur la situation de l'emploi des jeunes et des seniors doit être réalisé.

Ce diagnostic se présente comme un état des lieux qui permettra de fixer les principaux engagements devant être pris par l'entreprise ou le groupe dans le cadre de l'accord collectif ou du plan d'action.

Le diagnostic est établi sur les 3 dernières années ou depuis la date de création d'entreprise lorsque celle-ci est intervenue au cours des 3 dernières années.

Le diagnostic évalue la mise en œuvre des engagements pris antérieurement par l'entreprise ou le groupe concernant l'emploi des salariés âgés notamment dans le cadre des accords seniors. Il s'appuie également sur les objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce diagnostic porte sur :

- la pyramide des âges ;
- les caractéristiques des jeunes et des seniors et l'évolution de leur place respective dans la branche et/ou l'entreprise et/ou le groupe sur les 3 dernières années disponibles : profil des jeunes de moins de 26 ans, profil des seniors de 55 ans et plus ;
- les prévisions de départ en retraite ;
- les perspectives de recrutement ;
- les compétences dites « compétences-clés » dans le secteur ;
- les conditions de travail des seniors et les situations de pénibilité telles qu'identifiées, le cas échéant, dans les accords ou plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité lorsqu'ils existent ;
- l'identification des métiers dans lesquels la proportion des femmes et des hommes est déséquilibrée.

L'observatoire paritaire prospectif interbranches des métiers, des qualifications et de l'emploi de la coopération agricole a élaboré différents rapports comportant des données statistiques concernant les salariés des entreprises des branches de la coopération agricole (cf. annexe II).

Ces données apportent une vision globale de la pyramide des âges, des perspectives de recrutement et des compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour les entreprises du secteur de la branche.

Article 5

Tranche d'âge des jeunes et des seniors concernés

Il appartient à l'entreprise de définir les bornes d'âge « jeune » et « senior » au regard des éléments contenus dans le diagnostic établi préalablement.

Celles-ci pourront être déterminées au vu de la pyramide des âges de l'entreprise.

Pour bénéficier de l'aide, les engagements pris dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'un plan d'action concernent :

- les jeunes de moins de 26 ans (ou de moins de 30 ans si travailleur handicapé) ;
- les salariés âgés de 57 ans et plus (ou de 55 ans ou plus si travailleur handicapé) ou ayant été recruté à 55 ans et plus.

Article 6

Intégration des jeunes

6.1. Objectifs de recrutement de jeunes en CDI

Il est préalablement rappelé que les entreprises doivent fixer des objectifs chiffrés de recrutement de jeunes en contrat à durée indéterminée.

Il peut s'agir de :

- prévoir un nombre d'embauches ou un pourcentage d'embauches de jeunes pour la durée de l'accord ;
- fixer des ratios des embauches des jeunes sur l'ensemble des embauches, pour la durée de l'accord ;
- fixer des ratios du nombre de jeunes en CDI sur l'ensemble des salariés, pour la durée de l'accord.

6.2. Intégration et accompagnement des jeunes dans l'entreprise

Parcours d'accueil dans l'entreprise

Ce parcours pourra notamment prévoir :

- l'accompagnement du jeune ;
- une visite de l'entreprise avec le référent ;
- la remise d'un livret d'accueil ;
- la présentation de l'équipe ;
- un rendez-vous avec le service RH ;
- une présentation de l'ensemble des activités de l'entreprise ou du groupe ;
- la sensibilisation à la santé, à la sécurité et à la démarche qualité ;
- la présentation des instances représentatives du personnel.

Désignation d'un référent

Le référent choisi sera informé de son rôle et des moyens mis à sa disposition pour réaliser cette mission.

Au côté du manager et du service RH le cas échéant, le référent sera une aide pour le nouvel arrivant dans l'entreprise pour faciliter la découverte de son environnement professionnel et, le cas échéant, transmettre des savoirs et des compétences. Toutefois, le manager reste le seul responsable de l'intégration du nouvel embauché.

Des points réguliers entre le nouvel embauché et le référent seront effectués pour vérifier le bon déroulement de son intégration dans l'entreprise.

Le référent informe et échange en tant que relais avec le RH et/ou le manager.

Cette mission est prise en compte dans sa charge de travail.

Lorsqu'il est recouru au tutorat, le tuteur pourra être également désigné référent.

6.3. Entretien de suivi

Il est recommandé d'organiser un entretien de suivi avec le supérieur hiérarchique et le référent, dans les premières semaines suivant l'embauche du jeune, afin de vérifier sa bonne intégration dans l'unité de travail :

- au niveau relationnel ;
- au niveau de la maîtrise technique et du transfert de compétence :
 - le fonctionnement du binôme, le cas échéant ;
 - fixer des axes d'amélioration ;
 - prévoir des moyens pour les atteindre : formation.

6.4. Perspectives de développement de l'alternance, conditions de recours au stage

Les entreprises pourront préciser leur politique de gestion vis-à-vis :

- des alternants ;
- des stagiaires.

6.5. Formation

Les entreprises veilleront à ce que les jeunes embauchés bénéficient d'un accès aux actions de formation qu'elles mettent en œuvre, notamment en déterminant une part du plan de formation réservée aux jeunes en concertation avec les instances représentatives du personnel (CE ou à défaut DP).

6.6. Prévention de la pénibilité

Les entreprises devront veiller à articuler leur accord ou plan d'action avec les dispositions en matière de pénibilité prévues dans leur accord ou plan d'action lorsqu'ils existent :

- reprise des mesures prévues dans les accords et plans d'action pénibilité existants ;
- mise en place d'actions de communication et de sensibilisation voire de formation sur les risques professionnels, sur les gestes et postures à adopter.

Article 7

Emploi et maintien dans l'emploi des seniors

7.1. Recrutement et maintien dans l'emploi des seniors

Les accords et plans d'action devront prévoir un objectif chiffré de maintien dans l'emploi de salariés âgés ainsi qu'un objectif chiffré de recrutement de salariés âgés :

- prévoir le nombre de recrutement de salariés âgés envisagé, en nombre ou en pourcentage de salariés âgés, pour la durée de l'accord ;
- prévoir au regard de la pyramide des âges de l'entreprise, le nombre de salariés âgés maintenus dans l'emploi en nombre ou en pourcentage de salariés âgés, pour la durée de l'accord.

Afin d'aider les partenaires sociaux des entreprises dans le choix des actions pertinentes favorisant l'emploi des seniors, il est proposé les actions suivantes (retenir au minimum 2 actions dans les 5 domaines suivants) :

7.2. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Proposer des formations permettant de s'adapter aux évolutions des métiers et/ou de s'orienter vers d'autres métiers.

Donner priorité en matière de période de professionnalisation et de DIF.

Utiliser le contrat de professionnalisation pour recruter des seniors.

7.3. Organisation de la coopération intergénérationnelle

Favoriser la retraite progressive permettant le transfert des compétences.

Favoriser la mise en place du tutorat.

7.4. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Reprise des mesures prévues dans les accords et plans d'action pénibilité existants.

Renforcement des actions de prévention des risques professionnels à destination des seniors dans un but d'amélioration continue de la qualité de vie au travail.

Mise en place d'actions de communication et de sensibilisation voire de formation sur les risques professionnels, sur les gestes et postures à adopter.

Mise en place de formation auprès des managers sur la connaissance et la prévention des risques.

7.5. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles et gestion des âges

Favoriser les parcours professionnels dans la durée :

- congé formation ;
- entretien de 2^e partie de carrière ;
- bilan de compétences ;
- VAE.

7.6. Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

Favoriser le passage à temps partiel.

Favoriser la retraite progressive.

Prévoir le congé de fin de carrière dans le cadre du CET.

Mettre en place des réunions d'information ou de formation sur les retraites.

Prévoir les entretiens de 2^e partie de carrière.

Prévoir des formations à la préparation de la retraite.

Informé sur les possibilités de recruter un salarié ayant déjà liquidé sa retraite et développer cette possibilité au sein de l'entreprise.

Article 8

Transmission des savoirs et des compétences

La transmission des savoirs et des compétences dans l'entreprise peut recouvrir des modalités très diverses selon les caractéristiques de celle-ci, parmi lesquelles :

- binôme d'échanges de compétences entre salariés ;
- mise en place d'un référent et conditions d'accueil du jeune par celui-ci ;

- désignation possible d'un tuteur ;
- organisation de la pluralité des âges au sein des équipes de travail.

L'accord d'entreprise ou le plan d'action prendra les mesures les plus appropriées permettant une transmission des compétences et des savoirs, en particulier des compétences-clés dans l'entreprise.

8.1. Mise en place de binômes d'échanges de compétences

Les compétences utiles à transmettre peuvent se trouver du côté des jeunes salariés formés aux techniques et savoirs plus récents dans leur domaine.

Ces jeunes salariés peuvent être mobilisés afin de former d'autres salariés.

L'organisation de la formation peut passer par le binôme d'échanges.

Ces binômes permettent de valoriser les compétences et l'expérience des seniors, ainsi que les savoirs et aptitudes détenus par les jeunes. Ils seront mis en place sur la base du volontariat.

8.2. Organisation de la diversité des âges au sein des équipes de travail

- mesures facilitant la transmission des compétences entre les jeunes et les seniors ;
- tutorat ;
- mise en place de formations internes ;
- formalisation de savoir-faire acquis par l'expérience en vue de leur transmission.

Article 9

Calendrier prévisionnel. – Modalités de suivi et d'évaluation

Les entreprises doivent prévoir les délais de mise en œuvre des engagements indiqués dans l'accord ou le plan.

Un suivi annuel de l'accord sera assuré par une consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

A cet effet un bilan de l'accord ou du plan d'action fera l'objet d'une communication annuelle au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel ainsi qu'au CHSCT.

Le bilan devra comporter des données chiffrées.

Article 10

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord prendra effet au lendemain de la date de son dépôt.

Article 11

Durée. – Révision

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur.

Les parties excluant toute tacite reconduction du présent accord, celui-ci cessera automatiquement de produire effet au terme de la période de 3 ans précitée.

Durant cette période, en cas d'évolution de la situation économique et sociale du secteur résultant notamment de modifications législatives ou réglementaires, les parties signataires conviennent de réexaminer l'ensemble des dispositions du présent accord.

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie selon les modalités suivantes :

- la demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires ou adhérents, par courrier et être accompagnée d'un projet ;
- les négociations débiteront au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande de révision.

Article 12

Dépôt. – Extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 24 septembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

COOP de France, métiers du grain ;
COOP de France, nutrition animale.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;
FGTA FO ;
CFTC-Agri ;
SNCOA CFE-CGC ;
UNSA2A.

ANNEXE I

Tableau récapitulatif du dispositif

EFFECTIF DE L'ENTREPRISE et du groupe	OBLIGATION DE NÉGOCIATION	DIAGNOSTIC préalable	AIDE de l'Etat	PÉNALITÉ si défaut d'accord
– moins de 50 salariés – n'appartenant pas un groupe	Pas d'obligation de négocier ni d'établir un plan d'action	Non	Oui	Non
– moins de 50 salariés – appartenant à un groupe de moins de 50 salariés				
– moins de 50 salariés – appartenant à un groupe de 50 à moins de 300 salariés	Bénéfice de l'aide si : – accord d'entreprise ou de groupe ⁽¹⁾ – ou, à défaut, plan d'action – ou, à défaut, accord de branche étendu	Oui		
– moins de 50 salariés – appartenant à un groupe de 300 salariés et plus	Obligation d'être couverte par : – un accord d'entreprise ou de groupe ⁽¹⁾ – ou, à défaut, avoir établi un plan d'action	Oui	Non	Oui
– 50 à moins de 300 salariés – n'appartenant pas à un groupe	Bénéfice de l'aide si : – accord d'entreprise ou de groupe ⁽¹⁾ – ou, à défaut, plan d'action – ou, à défaut, accord de branche étendu	Oui	Oui	Non
– 50 à moins de 300 salariés – appartenant à un groupe de 50 à à moins de 300 salariés				
– 50 à moins de 300 salariés – appartenant à un groupe de 300 salariés et plus	Obligation d'être couverte par : – un accord d'entreprise ou de groupe ⁽²⁾ – ou, à défaut, avoir établi un plan d'action	Oui	Non	Oui
– au moins 300 salariés – n'appartenant pas à un groupe				
– au moins 300 salariés – appartenant à un groupe de 300 salariés				

(1) Les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical peuvent négocier avec les représentants élus du personnel (CE, DUP ou à défaut DP). Cependant, il ne s'agit pas d'une obligation : elles peuvent directement établir un plan d'action pour bénéficier de l'aide.

(2) Pour les entreprises d'au moins 300 salariés devant négocier sur la GPEC, il est possible de négocier le contrat de génération avec l'accord GPEC, dans ce cas l'accord GPEC vaut accord sur le contrat de génération.

ANNEXE II

Données statistiques. – Observatoire prospectif des métiers de la coopération agricole

Pour mémoire (cf. ETUDE 5 Statistiques 2012 « Les emplois sensibles, stratégiques et en tension de la coopération agricole », téléchargeable sur le web, à l'adresse : <http://www.metiers-cooperation-agricole.fr/index.php/Etudes-Rapports-chiffres2>).

Définition des emplois stratégiques sensibles ou en tension (SST)

Emplois stratégiques :

- il s'agit des emplois à forte valeur ajoutée ;
- ils représentent le cœur de métier de la coopérative.

Emplois sensibles :

- il s'agit des emplois :
 - dont la gestion des effectifs et/ou des compétences est soumise à la variation de l'activité de la coopérative ;
 - connaissant un fort renouvellement ;
 - nécessitant une évolution des compétences ;
 - émergents.

Emplois en tension :

- il s'agit des emplois dont la mobilité est importante et sur lesquels il y a une forte tension entre l'offre et la demande du fait de leur transversalité (emploi menacé, emploi en pénurie ou emploi fortement soumis à la saisonnalité).