

Accord collectif national
CONTRAT DE GÉNÉRATION

ACCORD DU 14 NOVEMBRE 2013
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : *AGRS1497020M*

Entre :

La FNSEA ;

La FNEDT ;

L'UNEP ;

La FNB ;

La FFPF ;

La FNCUMA ;

L'USRTL,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC de l'agriculture ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord est pris en application de la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération et de ses différents textes d'application.

Pour la production agricole, l'objectif est triple :

- faciliter l'insertion durable des jeunes ;
- favoriser le maintien dans l'emploi et l'embauche des salariés âgés ;
- assurer la transmission des savoirs et des compétences entre les générations.

Les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs agricoles se sont déjà engagées dans cette voie par l'accord national du 11 mars 2008 modifié pour l'emploi des seniors dans les entreprises agricoles en proposant des dispositifs innovants et pragmatiques.

Cette volonté s'articule également autour de l'accord national en agriculture du 2 juin 2004 modifié sur la formation professionnelle tout au long de la vie qui comporte de nombreux dispositifs favorables, outre aux salariés seniors, aux jeunes ayant une connaissance agricole ou au contraire

désirant acquérir une expérience dans ce secteur, et de l'accord national du 29 octobre 2009 sur l'égalité professionnelle et salariale en agriculture. De même, l'accord sur la prévention de la pénibilité (avenant n° 2 du 29 juin 2012 à l'accord national du 23 décembre 2008 sur les conditions de travail en agriculture) est un outil indispensable sur lequel s'appuyer dans le cadre de la mise en place des contrats de génération.

Les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs agricoles souhaitent compléter les dispositifs déjà mis en place pour permettre l'insertion des jeunes et le maintien et le développement de l'emploi des seniors en réitérant les engagements pris et en les intégrant dans le présent accord.

Enfin, elles tiennent à ce que l'ensemble des exploitations et entreprises agricoles soient impliquées dans cette démarche collective de gestion des âges quel que soit l'effectif de l'entreprise. En effet, elles considèrent que le problème peut être encore plus accru sur un petit effectif et qu'ainsi une attention particulière doit être portée aux très petites entreprises.

Cependant, parallèlement à la mise en place de ce contrat de génération, les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs agricoles estiment que pour être réellement efficace dans les exploitations et entreprises agricoles, un dispositif spécifique à l'agriculture doit être envisagé avec des conditions de recours et de fonctionnement particulières, présentées en annexe III du présent accord. La prise en compte par la loi de ce dispositif est indispensable pour son effectivité. Il appartient à chaque organisation d'agir pour sa reconnaissance par le législateur.

Article 1^{er}

Diagnostic ⁽¹⁾

Depuis quelques années, un vieillissement démographique touche la population des salariés agricoles : en 2012, près de 36 % des salariés ont plus de 40 ans, contre 25 % en 1999, et la part des plus de 55 ans a plus que doublé puisqu'ils représentent 12 % des salariés, contre 5 % en 1999. Ce vieillissement démographique touche l'ensemble des filières de production. Les filières les plus marquées sont : la filière forêt-bois avec plus de 50 % des salariés de plus de 40 ans et, pour la production agricole, les élevages de petits animaux et la viticulture avec respectivement 41 % et 39 % de plus de 40 ans. Les entreprises de travaux agricoles et les entreprises du paysage sont elles à une moyenne de 30 % de salariés âgés de plus de 40 ans.

Parallèlement à ces observations, on s'aperçoit que la part des moins de 35 ans a diminué de 11 points entre 1999 et 2011. Cette tranche d'âge représente désormais 56 % des salariés en 2012.

Cependant, ces comparatifs s'appliquent à l'ensemble des salariés, c'est-à-dire CDI et CDD. Pour les productions recourant à des saisonniers, souvent âgés de moins de 30 ans, ce vieillissement est atténué. De ce fait, il est donc nécessaire d'aller plus loin à travers l'analyse des tranches par filière et par contrat.

En 2012, l'âge moyen des salariés de la production agricole dite élargie est de 36 ans. Pour la production agricole, c'est au sein des cultures et élevages non spécialisés et en cultures spécialisées que l'âge moyen le plus jeune est recensé. Dans la filière forêt-bois, l'âge moyen des salariés est de 40 ans, 34 ans pour les entreprises de travaux agricoles et 35 ans pour les entreprises du paysage.

Très souvent, l'âge moyen des CDI est égal ou supérieur à 40 ans et les CDI à temps partiel sont plus âgés que les CDI à temps plein. Plus de la moitié des salariés en CDI sont âgés de plus de 40 ans et 1/4 des salariés en CDI ont plus de 50 ans. Pour la production agricole, la viticulture est un secteur touché par ce vieillissement avec une surreprésentation des plus de 40 ans. De même pour la filière forêt-bois où ce sont presque 60 % des salariés en CDI qui ont plus de 40 ans. En revanche, dans les entreprises du paysage, les plus de 40 ans sont moins de 40 %, et un peu plus de 40 % dans les entreprises de travaux agricoles.

(1) Données fournies par la CCMSA.

En CDD, la majorité des salariés ont moins de 30 ans. Cependant, on remarque que l'âge moyen est de 35 ans et que plus de 7 % des CDD ont plus de 60 ans. Ces chiffres sont confirmés pour les entreprises de la production agricole et pour la filière forêt-bois, même si les plus de 60 ans ne sont que 3,7 %. Pour les entreprises de travaux agricoles l'âge moyen des salariés en CDD tombe à 33 ans, et 32 ans pour les entreprises du paysage. Dans les entreprises du paysage, ils sont moins de 3 % en CDD à avoir plus de 60 ans.

De plus, on constate qu'en 2012, sur les 299 916 CDI, 37 859 ont été conclus avec des jeunes de moins de 25 ans, soit plus de 12 % (en 2011, sur les 209 000 CDI, 28 000 avaient été conclus avec des jeunes de moins de 25 ans soit 13,5 %, en 2010, ils représentaient 11,29 %). Et sur 934 420 salariés travaillant en production agricole en 2012, 186 347 ont plus de 55 ans et 64 935 plus de 60 ans (en 2011, sur 961 500 salariés travaillant en production agricole, 115 000 avaient plus de 55 ans, soit 12 %, et 94 000 avaient plus de 60 ans, soit 9,8 % ; en 2010, les plus de 55 ans étaient à 11,44 % et les plus de 60 ans à 5,7 %), ce qui répond ainsi aux engagements des partenaires de maintenir, voire de développer, l'emploi des seniors.

Pour ce qui est de la formation professionnelle, sur les 35 228 stagiaires en formation pour la production agricole en 2012, 5 531 avaient moins de 35 ans et 2 751 plus de 60 ans.

Un diagnostic chiffré détaillé est présenté en annexe au présent accord.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements d'outre-mer), aux salariés et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie aux 1° (à l'exception des entraîneurs de chevaux de courses, des centres équestres et des parcs zoologiques), 2°, 3° (à l'exception de l'Office national des forêts) et 4° (à l'exception de la conchyliculture) de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Article 3

Engagements

Compte tenu du diagnostic réalisé, l'action doit prioritairement cibler le recrutement des jeunes âgés de moins de 25 ans et particulièrement pour des contrats à durée indéterminée. S'agissant des salariés âgés, la priorité va être dans le maintien en emploi des plus de 55 ans qui souhaitent poursuivre leur carrière dans l'agriculture.

La gestion des âges prend en compte tous les âges dans l'entreprise, quelle que soit sa taille. Elle tient compte des situations et des attentes individuelles de chaque salarié. Elle permet ainsi :

- de préparer les conditions du maintien dans l'emploi ;
- d'anticiper les modalités de gestion des carrières ;
- de maintenir la continuité d'un savoir-faire et de compétences dans les entreprises.

Une démarche de gestion des âges s'accompagne d'une réflexion sur les potentiels de la branche, ses besoins actuels et à venir en métiers et en compétences. Elle est partie intégrante de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Avec cet accord, les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs agricoles prennent acte de quatre types d'engagements :

- des objectifs chiffrés ;
- une insertion durable des jeunes ;
- le maintien dans l'emploi des salariés âgés ;
- l'organisation de la transmission des savoirs et des compétences.

Ces engagements sont formalisés dans la fiche signalétique des accords de branche relatifs au contrat de génération (annexe II de l'arrêté du 26 avril 2013 précisant le contenu de la fiche descriptive des accords collectifs et plans d'action, de la fiche signalétique des accords de branche, du document d'évaluation relatifs au contrat de génération), jointe au présent accord en annexe I.

3.1. Objectifs chiffrés

Eu égard aux nombreuses crises économiques que l'agriculture traverse et subit, la réalisation des objectifs chiffrés ci-dessous devra être appréciée au regard de la conjoncture économique et du volume d'activité des entreprises des différents secteurs de la production agricole.

La mise en œuvre des mesures fera l'objet d'un suivi régulier, pouvant donner lieu à l'établissement d'un bilan annuel.

Sur l'insertion durable des jeunes, les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs veulent conserver une part d'au moins 15 % de jeunes de moins de 25 ans globalement dans les exploitations et entreprises agricoles.

Pour l'emploi des salariés âgés, elles misent sur un maintien de la part des salariés âgés de plus de 55 ans à plus de 10 % de l'effectif global et sur un objectif d'embauches de salariés de plus de 55 ans de 5 % de l'ensemble des embauches effectuées dans les exploitations et entreprises agricoles.

3.2. Insertion durable des jeunes

Pour obtenir une pyramide des âges équilibrée dans la branche, il est nécessaire de renforcer l'attractivité des métiers et d'accompagner les entreprises dans les procédures d'insertion et de recrutement des jeunes.

Les nombreuses manifestations et autres vecteurs d'information mis en place pour communiquer sur les métiers agricoles et les perspectives d'embauche ont des résultats sur la capacité des jeunes à se projeter dans un parcours professionnel agricole. A ce titre, le dispositif ADEMA doit pouvoir être utilisé comme une première étape intéressante pour envisager dans un second temps la conclusion d'un contrat de génération.

De plus, les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs agricoles demandent que les salariés recrutés dans le cadre du contrat de génération aient un accès aux dispositifs de formation et de qualification, au même titre que les autres salariés, dans les conditions déterminées par l'accord national en agriculture du 2 juin 2004 modifié sur la formation professionnelle tout au long de la vie. Une attention plus particulière devra être portée sur les salariés les moins qualifiés.

Au-delà de la nécessité de préparer en amont l'accueil du jeune embauché, l'intégration du jeune dans l'entreprise ainsi que la maîtrise des compétences nécessaires à la tenue de son poste de travail doivent faire l'objet d'un suivi par l'employeur ou par son responsable hiérarchique. La forme et la fréquence de ce suivi sont adaptées aux fonctions confiées au jeune ainsi qu'à l'organisation de l'entreprise.

De plus, en fonction de l'effectif de l'entreprise, les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs agricoles préconisent la désignation d'un référent, basée sur le volontariat, afin de faciliter l'intégration du jeune en lui permettant de mieux connaître l'entreprise et son environnement de travail (poste de travail, collègues...) mais également, plus globalement, le secteur professionnel.

3.3. Maintien dans l'emploi des salariés âgés

Pour les exploitations et entreprises agricoles, l'emploi de salariés âgés fait partie intégrante de la politique de gestion du personnel. En effet, la courbe démographique soulignant le vieillissement du salariat agricole, cette donnée est immanquablement associée à l'ensemble des réflexions menées par les partenaires sociaux.

Outre la volonté affichée de poursuivre une politique d'embauche de salariés seniors (un objectif d'embauches de salariés de plus de 55 ans de 5 % de l'ensemble des embauches effectuées dans la branche), les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs agricoles veulent axer leur démarche sur le maintien dans l'emploi de ces salariés. Pour cela, ils entendent confirmer les différents engagements pris à l'intention des salariés seniors dans les divers accords agricoles déjà conclus.

Aménagement de la fin de carrière

Dans l'accord national du 11 mars 2008 modifié pour l'emploi des seniors dans les entreprises agricoles, les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs agricoles ont imaginé des dispositifs d'aménagement de fin de carrière afin d'accompagner les salariés dans la transition entre activité et retraite :

- le contrat à durée déterminée pour fin de carrière : un CDD d'une durée maximale de 24 mois afin que le senior puisse acquérir le nombre de trimestres manquants pour bénéficier d'une retraite à taux plein (chapitre IV, art. 11 et 12) ;
- aménagement du contrat de travail pour fin de carrière : l'aménagement du contrat de travail en contrat intermittent avec notamment l'organisation du financement des jours non travaillés par l'utilisation du compte épargne-temps (chapitre V, art. 13, 14 et 15).

Pour donner un réel élan à ces dispositifs, les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs agricoles décident d'organiser une information auprès des entreprises du secteur afin que les éventuels salariés concernés puissent se les approprier. L'organisation de cette information donnera lieu à un nouveau rendez-vous des partenaires sociaux avant la fin 2013.

Accès à la formation professionnelle

La poursuite des carrières professionnelles suppose la mise en œuvre, aux moments-clés des parcours professionnels, d'outils qui permettent d'anticiper l'évolution de ces carrières professionnelles et de faciliter la mobilité professionnelle.

Les différents accords collectifs agricoles consacrés à la formation professionnelle offrent aux salariés agricoles la possibilité de gérer leur parcours professionnel en s'appuyant sur des outils pragmatiques et innovants.

Plus précisément, à destination des salariés seniors, des dispositifs ou des modalités spécifiques dans des dispositifs existants ont été mis en place par ces accords. Un accès renforcé au DIF, au CIF, à un bilan de compétences ou encore à la VAE, une prise en compte privilégiée dans les plans de formation et les plans mutualisés, la création d'entretiens de formation, le recours à un accompagnateur pour la construction d'un nouveau parcours professionnel... sont autant de possibilités pour les seniors de faire évoluer leur emploi et/ou leur carrière.

Afin de s'assurer de l'effectivité des dispositifs, les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs agricoles sollicitent de leur organisme paritaire compétent, d'une part, de promouvoir ces dispositifs, d'autre part, de réaliser annuellement un bilan sur leur utilisation par les salariés seniors.

Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité

Afin de participer à l'amélioration des conditions de travail des seniors et prévenir la pénibilité, les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs agricoles souhaitent renforcer leurs actions de prévention des risques professionnels dans une optique d'amélioration continue de la qualité de vie au travail. Ces actions pourraient prendre la forme d'actions de communication et de sensibilisation sur les risques professionnels, sur les postures à adopter, de mise en place de formations par les acteurs de la prévention sur la connaissance et la prévention des risques...

Elles invitent la CPNACTA, via les CPHSCT, à recenser les bonnes pratiques identifiées pour l'amélioration des conditions de travail et à les diffuser le plus largement possible.

3.4. Organisation de la transmission des savoirs et des compétences

Le maintien et l'amélioration de la compétitivité des exploitations et entreprises agricoles exigent, d'une part, la préservation des compétences, ce à quoi répondent les dispositifs permettant le maintien dans l'emploi des salariés âgés et, d'autre part, les conditions de leur transmission.

La transmission des savoirs, des compétences et des savoir-faire est un vecteur d'enrichissement mutuel. Elle constitue un enjeu majeur de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et du dispositif « contrat de génération ». Cette transmission doit pouvoir s'opérer dans une logique à la fois descendante et ascendante : le salarié expérimenté transmet les compétences acquises au cours de sa carrière ; le jeune ou le salarié nouvellement embauché enrichit et renouvelle les savoir-faire transmis et les compétences acquises.

A ce titre, les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs agricoles renouvellent leur volonté de développer l'accessibilité au tutorat tel qu'il avait été organisé dans l'accord national du 11 mars 2008 modifié précité, que ce soit dans le cadre des contrats en alternance ou en tant que tuteur-accompagnant dans le cadre des CDD. Elles rappellent qu'une formation spécifique doit alors être suivie par le senior pour lui permettre d'assurer pleinement cette mission de tutorat. Cette formation doit systématiquement comporter un volet prévention en matière de santé et de sécurité au travail.

De par la structure des entreprises agricoles, elles ont également souhaité que la transmission des compétences soit aussi envisagée dans un cadre plus large que l'entreprise. Pour cela, deux dispositifs ont été créés :

- le salarié senior, intervenant technique dans une formation ;
- la mise à disposition du salarié senior.

Les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs agricoles demandent aux instances paritaires compétentes (CPNE, ANEFA, FAFSEA...) de se saisir de ces sujets, d'une part, pour en faire la promotion et, d'autre part, pour en appuyer techniquement le développement.

Article 4

Calendrier

Les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs agricoles se donnent 3 ans à compter de l'extension du présent accord pour parvenir aux différents objectifs chiffrés.

Cependant, elles estiment pouvoir :

- faire un diagnostic tous les ans sur les différents indicateurs chiffrés tels que contenus en annexe ;
- avoir des informations annuelles sur les engagements en termes de formation professionnelle.

Article 5

Modalités de publicité

Chaque organisation syndicale de salariés ou organisation professionnelle d'employeurs agricoles signataire s'engage à faire connaître dans son réseau l'existence et le contenu de cet accord.

A ce titre, les différentes instances paritaires impliquées dans la mise en place de ce dispositif de contrat de génération (FAFSEA, ANEFA...) sont également chargées de communiquer sur l'accord.

Article 6

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur dès sa signature.

Sa durée de validité est de 3 ans à compter de son entrée en vigueur.

Article 7

Révision. – Dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Il pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, sauf conclusion d'un nouvel avenant, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter du préavis.

Article 8

Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 14 novembre 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Fiche signalétique des accords de branche relatifs au contrat de génération

Pour mémoire (l'arrêté du 26 avril 2013 et ses annexes, dont cette fiche signalétique, sont téléchargeables à l'adresse : http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20130508&numTexte=37&pageDebut=07843&pageFin=07846).

ANNEXE II

Données statistiques CCMSA

Les données statistiques présentées ci-dessous sont issues des données CCMSA. Pour chaque production sont présentés la répartition des salariés par tranches d'âge pour l'ensemble des effectifs salariés, pour les CDI, pour les CDD, ainsi que l'âge moyen. Les données concernant les productions suivantes : les marais salants, la conchyliculture, les champignonnières, ne sont pas présentées par production mais ces filières sont prises en compte pour les données de la production agricole et de la production agricole élargie.

Production agricole élargie (hors entraînement, dressage, haras)

Répartition des salariés de la production agricole élargie par tranches d'âge :

(En pourcentage.)

PRODUCTION élargie	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	20,4	16,7	10,7	9,8	8,9	9,1	8,2	6,7	5,4	4,2	100
2009	21,2	16,9	10,2	9,1	8,4	8,6	8,1	6,7	5,6	5,2	100
2010	19,2	17,2	11,1	9,3	8,6	8,7	8,4	6,9	5,5	5,2	100
2011	20,2	17,0	11,1	8,3	8,3	8,5	8,4	6,9	5,5	5,7	100
2012	18,8	16,9	11,4	8,7	8,2	8,5	8,5	7,1	5,6	6,2	100

Répartition des salariés de la production agricole élargie en CDI par tranches d'âge :

(En pourcentage.)

CDI	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	2,2	10,7	12,3	12,5	13,7	14,8	13,4	11,0	7,5	2,0	100
2009	2,0	10,3	12,1	11,9	13,4	14,6	14,0	11,5	7,7	2,3	100
2010	1,7	10,1	12,3	11,5	13,0	14,2	14,3	11,9	8,2	2,8	100
2011	2,5	11,1	12,9	10,9	12,2	13,4	14,0	11,7	8,2	3,1	100
2012	2,3	10,6	12,9	11,2	11,5	13,1	14,0	12,0	8,7	3,8	100

Répartition des salariés de la production agricole élargie en CDD par tranches d'âge :

(En pourcentage.)

CDD	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	20,5	17,4	10,5	9,7	8,4	8,6	7,8	6,4	5,5	5,2	100
2009	20,3	18,3	10,7	9,3	8,2	8,3	7,6	6,2	5,4	5,7	100
2010	19,1	18,1	11,0	9,2	8,1	8,3	7,9	6,4	5,5	6,3	100
2011	20,6	17,8	10,8	8,0	7,9	8,1	7,8	6,4	5,4	7,0	100
2012	19,0	17,8	11,2	8,5	7,9	8,1	7,9	6,6	5,5	7,6	100

Age moyen des salariés de la production agricole élargie :

PRODUCTION élargie	ÂGE MOYEN	ÂGE MOYEN des CDI temps plein	ÂGE MOYEN des CDI temps partiel	ÂGE MOYEN des CDD
2008	35	39	40	34
2009	35	39	41	34
2010	36	40	41	35
2011	36	39	42	35
2012	36	39	40	35

Filière forêt-bois

Répartition des salariés de la filière forêt-bois par tranches d'âge :

(En pourcentage.)

BOIS	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	7,7	11,8	11,1	11,4	12,5	13,6	12,7	10,7	6,3	2,3	100
2009	6,9	11,6	11,0	10,9	12,3	13,4	13,4	11,3	6,5	2,7	100
2010	7,1	11,5	11,1	10,5	11,7	13,1	13,6	11,6	6,8	3,0	100
2011	7,6	11,6	11,0	10,1	11,3	12,4	13,7	11,8	7,2	3,2	100
2012	7,3	11,8	10,8	10,4	10,8	12,1	13,4	12,3	7,6	3,5	100

Répartition des salariés de la filière forêt-bois en CDI par tranches d'âge :

(En pourcentage.)

CDI	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	2,0	7,8	10,1	11,1	14,0	16,3	15,7	13,3	7,8	2,0	100
2009	1,5	7,2	9,9	10,7	13,5	15,8	16,7	14,2	7,9	2,6	100
2010	1,5	7,1	9,8	10,2	13,0	15,5	17,0	14,6	8,5	2,8	100
2011	2,0	8,1	10,2	10,0	12,2	14,4	16,6	14,6	8,9	3,0	100
2012	1,7	8,1	10,1	10,4	11,5	14,0	16,1	15,1	9,5	3,5	100

Répartition des salariés de la filière forêt-bois en CDD par tranches d'âge :

(En pourcentage.)

CDD	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	13,4	18,8	13,8	12,8	10,7	9,4	7,9	6,2	4,0	3,0	100
2009	11,7	19,4	14,3	12,3	10,8	9,7	8,0	6,4	4,1	3,2	100
2010	11,8	19,3	14,7	12,0	10,4	9,4	7,9	6,5	4,2	3,7	100
2011	13,6	19,0	14,1	11,3	10,3	9,0	8,4	6,4	4,0	3,9	100
2012	13,3	19,2	13,4	11,3	10,2	9,0	8,6	7,1	4,0	3,7	100

Age moyen des salariés de la filière forêt-bois :

BOIS	ÂGE MOYEN	ÂGE MOYEN des CDI temps plein	ÂGE MOYEN des CDI temps partiel	ÂGE MOYEN des CDD
2008	39	41	44	35
2009	39	42	44	35
2010	40	42	44	35
2011	40	41	46	35
2012	40	42	44	35

Entreprises de travaux agricoles

Répartition des salariés des entreprises de travaux agricoles par tranches d'âge :

(En pourcentage.)

ETA	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	15,2	19,8	13,3	12,5	9,7	8,9	7,6	6,0	4,5	2,5	100
2009	14,5	20,4	13,7	12,1	9,8	8,9	7,5	5,8	4,5	2,8	100
2010	13,9	20,0	14,2	12,0	9,6	8,9	7,7	6,0	4,5	3,2	100
2011	16,6	19,9	14,2	10,3	9,3	8,6	7,5	6,0	4,2	3,4	100
2012	15,0	20,0	14,3	10,7	9,4	8,8	7,8	6,0	4,3	3,8	100

Répartition des salariés des entreprises de travaux agricoles en CDI par tranches d'âge :

(En pourcentage.)

CDI	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	3,1	14,2	14,7	12,4	13,1	13,2	11,6	10,0	6,3	1,6	100
2009	2,5	13,4	15,1	12,0	13,3	13,0	12,0	10,0	6,8	1,9	100
2010	1,9	13,3	15,3	12,6	12,7	12,8	12,0	10,3	6,9	2,2	100
2011	2,6	14,0	16,3	12,3	12,0	12,5	11,2	10,0	6,7	2,4	100
2012	2,3	13,5	16,3	12,6	11,4	12,2	11,7	9,8	7,3	2,8	100

Répartition des salariés des entreprises de travaux agricoles en CDD par tranches d'âge :

(En pourcentage.)

CDD	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	18,2	21,8	13,1	12,8	8,6	7,6	6,4	4,7	3,9	2,9	100
2009	17,2	22,7	13,5	12,4	8,8	7,7	6,2	4,6	3,8	3,2	100
2010	16,4	22,2	14,1	12,0	8,8	7,8	6,5	4,8	3,8	3,6	100
2011	20,1	21,9	13,8	9,8	8,6	7,4	6,4	4,7	3,5	3,7	100
2012	17,8	22,1	13,9	10,3	8,9	7,9	6,7	4,9	3,4	4,1	100

Age moyen des salariés des entreprises de travaux agricoles :

ETA	ÂGE MOYEN	ÂGE MOYEN des CDI temps plein	ÂGE MOYEN des CDI temps partiel	ÂGE MOYEN des CDD
2008	34	38	40	33
2009	34	38	41	33
2010	34	38	41	33
2011	34	37	42	33
2012	34	38	39	33

Paysage

Répartition des salariés du paysage par tranches d'âge :

(En pourcentage.)

PAYSAGE	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	18,4	20,3	14,0	10,6	9,9	9,0	7,2	5,5	3,7	1,5	100
2009	18,2	20,4	14,1	10,2	9,7	8,8	7,4	5,6	3,8	1,7	100
2010	17,6	20,2	14,6	10,2	9,5	8,8	7,5	5,8	3,9	1,9	100
2011	17,5	20,0	14,9	10,2	9,1	8,7	7,7	5,9	4,0	2,0	100
2012	17,7	19,6	14,9	10,7	8,6	8,4	7,7	6,0	4,2	2,1	100

Répartition des salariés en CDI du paysage par tranches d'âge :

(En pourcentage.)

CDI	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	3,1	16,7	16,9	13,3	13,2	12,3	10,2	7,8	5,1	1,6	100
2009	2,5	15,9	17,0	13,0	13,1	12,4	10,7	8,2	5,5	1,7	100
2010	2,2	15,3	17,6	13,1	12,6	12,2	10,8	8,5	5,7	1,9	100
2011	2,5	16,4	18,2	13,0	11,8	11,7	10,5	8,3	5,6	2,0	100
2012	2,5	15,5	18,3	13,8	11,3	11,5	10,7	8,4	5,8	2,2	100

Répartition des salariés en CDD du paysage par tranches d'âge :

(En pourcentage.)

CDD	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	18,3	24,5	14,6	10,5	9,0	7,7	5,9	4,5	3,0	2,0	100
2009	17,4	26,2	15,0	10,1	8,7	7,4	5,7	4,3	2,9	2,4	100
2010	16,0	26,3	15,5	10,1	8,8	7,5	6,0	4,4	3,0	2,5	100
2011	17,0	26,3	15,0	9,7	8,2	7,2	6,1	4,5	3,1	2,9	100
2012	17,3	26,0	15,1	10,1	7,8	6,9	6,0	4,5	3,4	2,9	100

Age moyen des salariés du paysage :

PAYSAGE	ÂGE MOYEN	ÂGE MOYEN des CDI temps plein	ÂGE MOYEN des CDI temps partiel	ÂGE MOYEN des CDD
2008	34	36	39	32
2009	35	37	39	32
2010	35	37	40	32
2011	35	36	41	32
2012	35	36	38	32

Organismes de remplacement

Répartition des salariés des organismes de remplacement par tranches d'âge :

(En pourcentage.)

ORGANISME de remplacement	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	12,8	19,3	11,3	9,7	10,8	10,3	10,0	8,7	5,2	2,0	100
2009	12,8	19,5	11,4	9,4	10,4	10,5	9,9	8,4	5,6	2,2	100
2010	11,8	19,6	11,8	9,5	10,0	10,2	10,2	8,4	5,7	2,8	100
2011	11,0	19,1	11,3	9,0	10,1	10,6	11,0	8,7	6,2	2,9	100
2012	12,0	20,6	12,3	9,1	9,3	9,7	9,8	8,2	5,9	3,0	100

La répartition des salariés des organismes de remplacement en CDI par tranches d'âge n'est pas disponible pour les CDI du fait du secret statistique pour les plus de 61 ans.

Répartition des salariés des organismes de remplacement en CDD par tranches d'âge :

(En pourcentage.)

CDD	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	13,1	19,1	11,0	9,6	10,8	10,2	10,0	8,8	5,3	2,0	100
2009	13,0	19,3	11,2	9,4	10,4	10,5	9,7	8,4	5,7	2,2	100
2010	12,1	19,5	11,8	9,5	9,9	10,0	10,1	8,5	5,8	2,8	100
2011	11,5	19,2	11,0	8,9	10,1	10,5	10,8	8,7	6,3	3,0	100
2012	12,5	20,7	12,1	9,0	9,3	9,6	9,7	8,1	5,9	3,1	100

Age moyen des salariés des organismes de remplacement :

ORGANISME de remplacement	ÂGE MOYEN	ÂGE MOYEN des CDI temps plein	ÂGE MOYEN des CDI temps partiel	ÂGE MOYEN des CDD
2008	35	34	39	35
2009	36	34	43	36
2010	36	34	42	36
2011	36	35	41	36
2012	35	35	37	35

Production agricole

Répartition des salariés de la production agricole par tranches d'âge :

(En pourcentage.)

PRODUCTION agricole	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	21,7	16,5	10,3	9,6	8,7	9,0	8,2	6,7	5,7	3,6	100
2009	21,2	17,2	10,3	9,1	8,4	8,6	8,0	6,6	5,5	5,1	100
2010	20,2	16,9	10,5	9,0	8,3	8,6	8,3	6,8	5,7	5,7	100
2011	21,3	16,7	10,5	7,9	8,1	8,3	8,3	6,9	5,7	6,3	100
2012	19,7	16,5	10,8	8,3	7,9	8,4	8,4	7,2	5,8	6,9	100

Répartition des salariés de la production agricole en CDI par tranches d'âge :

(En pourcentage.)

CDI	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	1,8	9,2	11,1	12,5	13,8	15,4	14,2	11,7	8,2	2,1	100
2009	1,8	8,9	10,8	11,7	13,6	15,3	14,7	12,2	8,4	2,5	100
2010	1,6	8,7	10,9	11,1	13,1	14,8	15,1	12,6	9,0	3,1	100
2011	2,5	9,7	11,5	10,3	12,3	13,9	14,9	12,4	9,0	3,5	100
2012	2,3	9,2	11,3	10,4	11,6	13,5	15,0	12,9	9,6	4,3	100

Répartition des salariés de la production agricole en CDD par tranches d'âge :

(En pourcentage.)

CDD	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	24,8	17,8	10,1	9,0	7,7	7,6	6,9	5,7	5,1	5,3	100
2009	24,2	18,8	10,4	8,7	7,5	7,3	6,8	5,6	5,0	5,7	100
2010	23,0	18,5	10,7	8,7	7,5	7,4	7,0	5,7	5,1	6,4	100
2011	24,6	18,3	10,5	7,5	7,2	7,2	6,9	5,7	5,0	7,1	100
2012	22,7	18,1	10,9	8,0	7,3	7,3	7,0	5,9	5,0	7,7	100

Age moyen des salariés de la production agricole :

PRODUCTION	ÂGE MOYEN	ÂGE MOYEN des CDI temps plein	ÂGE MOYEN des CDI temps partiel	ÂGE MOYEN des CDD
2008	35	40	41	35
2009	35	40	41	35
2010	36	41	42	35
2011	36	40	43	35
2012	36	41	40	35

Cultures spécialisées

Répartition des salariés de cultures spécialisées par tranches d'âge :

(En pourcentage.)

CULTURES spécialisées	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	23,8	15,6	10,3	10,4	8,7	8,9	8,0	6,5	4,8	3,1	100
2009	22,9	16,7	10,6	10,1	8,5	8,6	7,9	6,5	4,8	3,4	100
2010	22,1	16,3	10,7	9,9	8,6	8,7	8,2	6,7	5,1	3,7	100
2011	22,3	16,2	11,0	8,6	8,5	8,7	8,4	6,9	5,2	4,2	100
2012	21,2	15,6	11,0	9,0	8,5	8,8	8,7	7,2	5,5	4,5	100

Répartition des salariés de cultures spécialisées en CDI par tranches d'âge :

(En pourcentage.)

CDI	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	1,1	7,6	11,5	13,9	14,3	15,7	14,2	11,5	8,0	2,1	100
2009	1,1	7,0	11,0	13,3	14,2	15,6	14,8	12,2	8,3	2,4	100
2010	0,8	6,9	11,0	12,5	14,0	15,3	15,2	12,8	8,9	2,7	100
2011	2,4	7,6	11,6	11,2	13,1	14,5	15,2	12,5	8,9	3,0	100
2012	2,2	6,8	11,3	11,4	12,3	14,2	15,5	13,2	9,5	3,5	100

Répartition des salariés de cultures spécialisées en CDD par tranches d'âge :

(En pourcentage.)

CDD	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	27,5	17,0	10,2	9,8	7,7	7,6	6,9	5,6	4,3	3,3	100
2009	26,2	18,3	10,6	9,7	7,6	7,4	6,8	5,5	4,3	3,6	100
2010	25,4	17,9	10,8	9,6	7,7	7,6	7,0	5,7	4,5	3,9	100
2011	25,8	17,8	10,9	8,1	7,7	7,6	7,2	5,9	4,5	4,5	100
2012	24,5	17,3	11,1	8,6	7,8	7,8	7,4	6,1	4,7	4,8	100

Age moyen des salariés de cultures spécialisées :

CULTURES spécialisées	ÂGE MOYEN	ÂGE MOYEN des CDI temps plein	ÂGE MOYEN des CDI temps partiel	ÂGE MOYEN des CDD
2008	34	40	41	33
2009	34	41	41	33
2010	35	41	42	34
2011	35	41	43	34
2012	35	41	40	34

Cultures et élevages non spécialisés

Répartition des salariés en cultures et élevages non spécialisés par tranches d'âge :

(En pourcentage.)

CULTURES et élevage non spécialisés	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	30,9	16,0	8,8	7,1	7,4	7,9	7,4	6,1	5,1	3,4	100
2009	31,1	16,7	8,9	6,8	7,0	7,4	7,3	5,9	5,1	4,0	100
2010	30,8	16,5	9,1	6,5	6,7	7,2	7,5	6,1	5,1	4,5	100
2011	30,6	16,5	9,2	6,2	6,6	7,0	7,5	6,2	5,2	5,2	100
2012	30,4	16,5	9,3	6,4	6,1	6,8	7,2	6,3	5,1	5,8	100

Répartition des salariés en CDI en cultures et élevages non spécialisés par tranches d'âge :

(En pourcentage.)

CDI	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	3,2	14,1	12,0	10,5	11,9	13,7	13,1	11,2	8,3	2,1	100
2009	3,2	14,2	12,0	9,6	11,7	13,3	13,5	11,5	8,4	2,6	100
2010	3,0	13,9	12,5	9,3	11,1	12,6	13,7	11,7	8,7	3,5	100
2011	3,3	15,2	13,1	9,1	10,4	11,6	13,2	11,3	8,5	4,3	100,
2012	3,1	15,0	13,2	9,2	9,5	11,1	12,8	11,5	9,0	5,5	100

Répartition des salariés en CDD en cultures et élevages non spécialisés par tranches d'âge :

(En pourcentage.)

CDD	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	37,6	16,5	8,2	6,3	6,2	6,3	5,8	4,6	4,3	4,1	100
2009	37,2	17,4	8,3	6,2	5,9	5,9	5,7	4,5	4,3	4,6	100
2010	37,0	17,2	8,4	6,0	5,7	5,9	5,8	4,6	4,2	5,1	100
2011	38,0	16,9	8,2	5,4	5,5	5,6	5,7	4,6	4,2	5,9	100
2012	37,5	17,1	8,3	5,8	5,2	5,5	5,5	4,8	4,0	6,3	100

Age moyen des salariés en cultures et élevages non spécialisés :

CULTURES et élevage non spécialisés	ÂGE MOYEN	ÂGE MOYEN des CDI temps plein	ÂGE MOYEN des CDI temps partiel	ÂGE MOYEN des CDD
2008	33	38	40	31
2009	33	39	40	31
2010	33	39	41	32
2011	34	38	42	32
2012	34	38	40	32

Elevages de gros animaux

Répartition des salariés en élevages de gros animaux par tranches d'âge :

(En pourcentage.)

ÉLEVAGE spécialisé de gros animaux	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	16,9	19,4	12,8	9,6	10,1	9,6	8,5	6,7	4,4	2,1	100
2009	18,6	19,3	12,8	9,3	9,6	9,0	8,1	6,5	4,5	2,3	100
2010	17,6	19,4	12,9	9,1	9,5	9,0	8,3	6,7	4,9	2,7	100
2011	17,4	19,2	13,1	9,2	9,0	8,9	8,4	6,8	5,0	2,9	100
2012	17,0	19,2	13,0	9,1	8,6	8,9	8,6	6,9	5,3	3,5	100

Répartition des salariés en CDI en élevages de gros animaux par tranches d'âge :

(En pourcentage.)

CDI	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	1,9	13,6	14,2	12,7	14,1	14,1	12,3	9,7	5,9	1,6	100
2009	2,0	13,3	14,6	12,2	13,7	13,8	12,5	9,5	6,5	1,8	100
2010	1,8	12,8	14,3	11,7	13,8	13,3	13,0	10,1	7,1	2,2	100
2011	2,0	14,0	14,9	11,5	12,4	13,1	12,5	10,3	7,0	2,4	100
2012	1,6	13,3	15,0	11,8	11,5	13,0	12,9	10,1	7,6	3,1	100

Répartition des salariés en CDD en élevages de gros animaux par tranches d'âge :

(En pourcentage.)

CDD	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	23,8	24,4	12,7	7,8	7,6	6,6	6,0	4,6	3,5	2,8	100
2009	25,4	24,0	12,6	7,9	7,3	6,1	5,5	4,7	3,3	3,0	100
2010	23,3	24,2	13,1	8,2	7,2	6,5	5,6	4,7	3,8	3,3	100
2011	24,7	23,8	12,9	8,3	6,8	6,1	5,6	4,4	3,8	3,6	100
2012	23,7	24,2	12,6	7,6	6,9	6,2	5,7	4,7	3,9	4,4	100

Age moyen des salariés en élevages de gros animaux :

ÉLEVAGE spécialisé de gros animaux	ÂGE MOYEN	ÂGE MOYEN des CDI temps plein	ÂGE MOYEN des CDI temps partiel	ÂGE MOYEN des CDD
2008	34	38	40	31
2009	34	38	40	31
2010	35	38	41	32
2011	35	38	42	31
2012	35	38	39	32

Elevages de petits animaux

Répartition des salariés en élevages de petits animaux par tranches d'âge :

(En pourcentage.)

ÉLEVAGE spécialisé de petits animaux	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	15,1	13,5	10,3	10,0	11,3	12,2	10,8	8,5	5,7	2,6	100
2009	15,3	13,7	10,6	9,5	10,7	12,0	10,9	8,6	5,7	2,9	100
2010	14,3	14,3	10,5	8,9	10,5	11,8	11,2	9,2	5,8	3,4	100
2011	13,5	14,7	10,3	8,8	10,0	11,4	11,4	9,5	6,3	4,0	100
2012	13,4	14,7	10,1	9,0	9,7	10,9	11,5	9,8	6,7	4,3	100

Répartition des salariés en CDI en élevages de petits animaux par tranches d'âge :

(En pourcentage.)

CDI	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	2,9	8,3	10,5	12,1	14,6	16,7	14,8	11,6	7,2	1,4	100
2009	2,7	7,8	10,6	11,4	14,4	16,5	15,1	12,2	7,4	2,0	100
2010	2,4	7,9	10,2	10,9	13,9	15,9	15,6	13,0	7,9	2,4	100
2011	1,9	8,6	10,5	10,7	13,2	15,2	15,8	13,1	8,3	2,7	100
2012	1,7	8,3	10,0	10,6	12,4	14,7	16,1	13,8	9,1	3,3	100

Répartition des salariés en CDD en élevages de petits animaux par tranches d'âge :

(En pourcentage.)

CDD	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	23,9	17,5	10,4	8,6	8,7	8,8	7,8	6,2	4,5	3,6	100
2009	23,6	18,0	10,9	8,3	8,1	8,8	7,9	6,1	4,5	3,7	100
2010	22,0	19,1	10,9	7,6	8,1	9,0	8,1	6,4	4,3	4,4	100
2011	22,6	20,0	10,3	7,3	7,5	8,3	7,8	6,3	4,7	5,2	100
2012	22,4	20,0	10,3	7,8	7,5	7,8	7,6	6,5	4,7	5,4	100

Age moyen des salariés en élevages de petits animaux par tranches d'âge :

ÉLEVAGE spécialisé de petits animaux	ÂGE MOYEN	ÂGE MOYEN des CDI temps plein	ÂGE MOYEN des CDI temps partiel	ÂGE MOYEN des CDD
2008	39	40	42	39
2009	39	40	42	39
2010	39	41	41	39
2011	40	40	44	39
2012	40	41	41	39

Viticulture

Répartition des salariés de la viticulture par tranches d'âge :

(En pourcentage.)

VITICULTURE	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	16,3	17,5	10,9	10,2	9,1	9,2	8,5	7,0	6,7	4,7	100
2009	15,4	18,0	10,7	9,6	8,7	8,8	8,2	6,8	6,3	7,4	100
2010	14,2	17,7	11,1	9,5	8,7	8,8	8,4	7,0	6,4	8,2	100
2011	17,0	17,3	10,8	8,1	8,2	8,4	8,3	6,9	6,2	8,8	100
2012	14,0	17,1	11,4	8,7	8,3	8,6	8,5	7,3	6,3	9,8	100

Répartition des salariés en CDI en viticulture par tranches d'âge :

(En pourcentage.)

CDI	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	0,8	5,3	9,6	13,6	15,0	16,6	15,2	12,4	9,0	2,5	100
2009	0,7	5,1	9,0	12,5	14,7	16,8	15,8	13,3	9,3	2,8	100
2010	0,6	5,0	9,0	11,7	14,1	16,3	16,5	13,5	9,9	3,3	100
2011	2,1	5,5	9,5	10,3	13,3	15,4	16,5	13,5	10,0	3,8	100
2012	1,8	4,9	9,0	10,5	12,6	15,3	16,6	14,2	10,6	4,5	100

Répartition des salariés en CDD en viticulture par tranches d'âge :

(En pourcentage.)

CDD	20 ANS et moins	21 À 25 ANS	26 À 30 ANS	31 À 35 ANS	36 À 40 ANS	41 À 45 ANS	46 À 50 ANS	51 À 55 ANS	56 À 60 ANS	61 ANS et plus	TOTAL
2008	17,7	18,5	10,8	9,6	8,2	8,1	7,4	6,1	6,2	7,4	100
2009	17,1	19,5	11,0	9,2	8,0	7,8	7,3	6,1	6,0	8,0	100
2010	15,6	19,2	11,4	9,3	8,1	7,9	7,5	6,2	6,0	8,9	100
2011	18,8	18,8	11,0	7,8	7,6	7,5	7,2	6,1	5,8	9,6	100
2012	15,5	18,7	11,8	8,5	7,7	7,8	7,4	6,3	5,7	10,6	100

Age moyen des salariés en viticulture :

VITICULTURE	ÂGE MOYEN	ÂGE MOYEN des CDI temps plein	ÂGE MOYEN des CDI temps partiel	ÂGE MOYEN des CDD
2008	37	41	42	36
2009	37	42	43	36
2010	37	42	43	37
2011	37	42	45	37
2012	38	42	42	37

ANNEXE II BIS

Données statistiques CCMSA

Age des salariés

(Graphiques non reproduits)

Depuis quelques années, un vieillissement démographique touche la population des salariés agricoles : en 2011, 35 % des salariés ont plus de 40 ans, contre 25 % en 1999, et la part des plus de 55 ans a plus que doublé puisqu'ils représentent 12 % des salariés, contre 5 % en 1999. Ce vieillissement démographique touche l'ensemble des filières de production. Les filières les plus marquées sont les élevages de petits animaux et la viticulture avec respectivement 41 % et 39 % pour les plus de 40 ans.

Parallèlement à ces observations, on s'aperçoit que la part des moins de 35 ans a diminué de 11 points entre 1999 et 2011. Cette tranche d'âge représente désormais 57 % des salariés.

Cependant ces comparatifs s'appliquent à l'ensemble des salariés, c'est-à-dire CDI et CDD. Pour les productions recourant à des saisonniers, souvent âgés de moins de 30 ans, ce vieillissement est atténué. De ce fait, il est donc nécessaire d'aller plus loin à travers l'analyse des tranches d'âge par filière et par contrat.

En 2011, l'âge moyen des salariés de la production agricole est de 36 ans. C'est au sein des cultures et élevages non spécialisés et en cultures spécialisées que l'âge moyen le plus jeune est recensé. Très souvent, l'âge moyen des CDI est égal ou supérieur à 40 ans et les CDI à temps partiel sont plus âgés que les CDI à temps plein.

Plus de la moitié des salariés en CDI sont âgés de plus de 40 ans. Un quart des salariés en CDI ont plus de 50 ans. La viticulture est un secteur touché par ce vieillissement avec une surreprésentation des plus de 40 ans. En CDD, la majorité des salariés ont moins de 30 ans. Cependant, on remarque qu'un tiers des CDD ont plus de 40 ans et un peu plus de 7 % sont âgés de plus de 60 ans. Les effets de la crise économique, l'augmentation du chômage, la nécessité d'avoir un complément de revenu à sa retraite peuvent-ils expliquer ces observations ?

Age moyen des salariés en production agricole

PRODUCTION	ÂGE moyen	CDI temps plein	CDI temps partiel	CDD	CDI		CDD	
					Homme	Femme	Homme	Femme
Production agricole	36	40	43	35	40	42	35	35
Cultures spécialisées	35	41	43	34	41	41	33	35
Champignonnières	40	44	47	35	44	43	31	36
Elevage spécialisé de gros animaux	35	38	42	31	38	39	32	30
Elevage spécialisé de petits animaux	40	40	44	39	40	43	37	43
Conchyliculture	35	41	46	34	40	44	32	36
Marais salants	34	47	44	26	49	41	25	28
Cultures et élevage non spécialisés	34	38	42	32	38	43	32	32
Viticulture	37	42	45	37	41	44	37	36

ANNEXE III

Favoriser le remplacement des retraités par des jeunes

Les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs agricoles, soucieuses d'encourager et de favoriser l'emploi pérenne, agissent en ce sens à différents niveaux et développent différents axes à partir des accords conclus. Les signataires ont imaginé un dispositif pouvant contribuer à maintenir ces emplois lors du départ en retraite de salariés tout en favorisant l'embauche de jeunes. Ils espèrent ainsi doter les secteurs agricoles d'une incitation permettant aux employeurs des entreprises et exploitations agricoles majoritairement de petite taille à s'engager dans la construction du renouvellement des générations d'actifs tout en répondant aux attentes des jeunes.

Les organisations signataires souhaitent que le dispositif puisse s'appliquer le plus rapidement possible et que soient prises les dispositions légales et réglementaires pour permettre son entrée en vigueur, en coexistence avec le dispositif « contrat de génération », mais sans pouvoir se cumuler ni avec celui-ci, ni avec l'allocation d'insertion du chapitre I^{er} pour les mêmes salariés.

Présentation du dispositif

Pour chaque remplacement d'un salarié senior partant à la retraite par un jeune de moins de 26 ans, l'entreprise bénéficie d'une prime à l'emploi correspondant à l'ensemble des charges sociales (maladie, vieillesse, allocations familiales, chômage, retraite complémentaire, transport, logement, formation) pour celui-ci pour une durée de 2 ans.

Dans le cas de l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans, sans qualification ou diplôme agricole, dans un ou plusieurs des secteurs relevant du champ de l'accord, la prime à l'emploi est portée à 3 ans sous réserve que le jeune suive au minimum 120 heures de formation durant les 2 premières années de son embauche.

Conditions

Le salarié doit avoir moins de 26 ans au premier jour travaillé dans l'entreprise.

Le contrat de travail conclu doit être un contrat de travail à durée indéterminée.

Dans le cas où le jeune de moins de 26 ans ne détient aucune qualification ou diplôme agricole, il permet à l'entreprise de bénéficier de 1 année supplémentaire de la prime à l'emploi, s'il bénéficie d'au moins 120 heures de formation.

En cas de rupture du contrat de travail

Durant la période de 2 ans, en cas de rupture du contrat de travail qu'elle soit due à une démission ou à un licenciement pour faute grave ou inaptitude, l'entreprise peut bénéficier de la prime à l'emploi pour le temps restant à courir jusqu'à la fin de la durée des 2 ou 3 ans si elle procède à une nouvelle embauche d'un jeune de moins de 26 ans.

Mesure favorisant l'intégration

Afin de favoriser l'intégration du jeune et la transmission des savoirs, si le jeune est embauché en CDI 3 mois avant le départ en retraite du salarié senior, l'entreprise bénéficie pendant ces 3 mois de la prime à l'emploi pour le senior.