

Brochure n° 3611

Convention collective nationale
IDCC : 7008. – PERSONNEL DES ORGANISMES
DE CONTRÔLE LAITIER

ACCORD DU 3 JUILLET 2014
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : *AGRS1497288M*
IDCC : *7008*

Entre :

France conseil élevage,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

Le SNACAR CGC ;

L'UNSA2A,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le prolongement de la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération et du décret n° 2013-222 du 15 mars 2013 pris pour son application, les signataires de l'accord affirment leur souhait partagé de contribuer à une nouvelle dynamique intergénérationnelle favorisant l'embauche de jeunes et le maintien dans l'emploi des salariés âgés dans une logique de transmission de compétences.

Les parcours d'intégration, de formation et d'accompagnement ainsi que la transmission intergénérationnelle des compétences contribuent aussi à l'amélioration du climat social de chaque ECEL.

Dans le contexte économique et social difficile que connaît l'élevage en France, la branche professionnelle du contrôle laitier marque sa volonté par cet accord d'accompagner le développement des entreprises en alliant sécurisation des parcours professionnels, grâce à la formation des jeunes, et compétitivité.

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement de l'accord collectif de branche du 21 octobre 2009 qui s'était donné pour objectif le maintien dans l'emploi des seniors. Il vise à définir des actions concrètes portant l'ambition de permettre à chaque génération d'apprendre de celle qui la suit et de celle qui la précède, afin que les ECEL puissent stabiliser durablement dans l'emploi des jeunes

grâce à la transmission de compétences clés dans l'exercice du métier, tout en permettant à leurs aînés de bénéficier de savoirs nouveaux acquis récemment par les plus jeunes.

Article 1^{er}

Objet. – Champ d'application

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 5121-8 du code du travail.

Il s'applique à toutes les entreprises d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés relevant de la convention collective nationale de travail du 16 septembre 2002 concernant les organismes de contrôle laitier, auxquelles est ouvert le bénéfice de l'aide de l'Etat, dès lors qu'elles remplissent les conditions fixées à l'article L. 5121-17 du code du travail.

En application de l'article L. 5121-9 du code du travail, les entreprises de 300 salariés et plus devront être couvertes, avant le 30 septembre 2013, par un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, un plan d'action conforme aux articles L. 5121-11 et suivants du code du travail, dont les actions pourront s'inspirer des dispositions prévues par le présent accord collectif de branche.

Le décompte des effectifs est apprécié conformément à l'article R. 5121-26 du code du travail. Les salariés à temps partiel sont pris en compte au prorata de leur temps de travail.

Article 2

Diagnostic préalable

Le diagnostic de branche s'appuie sur le bilan social de la branche et sur l'évaluation des engagements pris antérieurement pour les salariés âgés.

Partagé par les partenaires sociaux préalablement à la conclusion du présent accord, il est joint en annexe du présent accord, conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables.

Le diagnostic de branche porte notamment sur :

- la pyramide des âges ;
- l'évolution et les caractéristiques des populations de jeunes et de salariés âgés sur les 3 dernières années ;
- les prévisions de départs à la retraite ;
- les perspectives de recrutement ;
- les compétences clés ;
- les conditions de travail des salariés âgés ;
- les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.

Les entreprises qui souhaitent bénéficier des aides de l'Etat, en application du présent accord, devront fournir à la DIRECCTE compétente un diagnostic propre à leur entreprise, conformément à l'article R. 5121-30 du code du travail. Le diagnostic de chaque entreprise devra être conforme aux dispositions de l'article D. 5121-27 de ce code.

Article 3

Public visé

Les engagements pris par le présent accord concernent :

- les jeunes, c'est-à-dire les personnes ayant moins de 26 ans ou moins de 30 ans s'il s'agit de salariés bénéficiant de la reconnaissance de travailleurs handicapés ;
- les salariés âgés, c'est-à-dire les personnes ayant 57 ans et plus ou au moins 55 ans s'il s'agit de salariés bénéficiant de la reconnaissance de travailleurs handicapés.

Article 4

Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi

4.1. Objectif chiffré

L'objectif en matière d'insertion durable de jeunes sur la durée de l'accord est d'embaucher 150 jeunes en contrat à durée indéterminée au sein de la branche.

L'embauche des jeunes sera réalisée prioritairement à temps plein, sauf si les nécessités d'organisation de l'entreprise nécessitent un temps partiel. La durée du travail ne pourra, pour ouvrir droit aux aides, être inférieure à 28 heures hebdomadaires.

Chaque entreprise transmettra, tous les ans à FCEL, les embauches de jeunes réalisées en contrat à durée indéterminée.

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

Les entreprises doivent définir les modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement en formalisant un parcours d'intégration. Chaque ECEL définit une durée optimale de parcours en fonction de chaque catégorie d'emploi. A titre d'exemple, dans le parcours d'intégration, l'entreprise pourra informer l'ensemble des salariés par un message d'arrivée, remettre un livret d'accueil, réaliser un séminaire d'accueil en cas d'embauches multiples sur une même qualification.

Un référent, formé à son rôle d'accompagnement, sera désigné sur la base du volontariat auprès de chaque jeune embauché. Le référent sera chargé d'aider le jeune à mieux connaître l'entreprise, son environnement de travail, son poste et ses futurs collègues.

Chaque ECEL précisera le contenu de la formation que le référent devra suivre avant d'exercer son rôle d'accompagnement. Cette formation prendra notamment en compte les aspects pédagogiques liés à la fonction.

L'entreprise établira, dans un délai de 2 mois à compter de l'embauche, les axes de formation et les actions de formation nécessaires à l'insertion durable du jeune dans l'ECEL, les points de rencontre de bilan intermédiaire avec le référent et le supérieur hiérarchique.

Chaque jeune bénéficiera d'un entretien avec son responsable hiérarchique et son référent selon des modalités définies dans chaque entreprise. L'entretien portera notamment sur l'acquisition des compétences et fera l'objet d'une évaluation.

4.3. Objectifs d'engagement en faveur du développement de l'alternance

Les entreprises s'engagent à favoriser le développement de l'alternance, notamment par la voie des contrats de professionnalisation. Pour ce faire, des partenariats avec des écoles et des universités seront développés.

En termes d'apprentissage, l'objectif est de contractualiser au moins dix contrats d'apprentissage en 2014.

En termes de contrat de professionnalisation, l'objectif est de réaliser de quarante à soixante embauches de jeunes chaque année. Les écoles ayant des partenariats avec l'entreprise seront privilégiées pour le recours à l'alternance.

4.4. Modalités d'accueil des jeunes intégrés en alternance

Les jeunes intégrés en alternance bénéficient des mêmes modalités d'accueil que les autres jeunes embauchés, définies ci-dessus. Les jeunes embauchés en contrat de professionnalisation et ceux embauchés en contrat d'apprentissage bénéficient d'un accompagnement par un référent.

Le déroulement de la formation et leur intégration au poste sont supervisés par le responsable hiérarchique habilité.

4.5. Conditions de recours aux stages et modalités d'accueil des stagiaires

Le stagiaire est mis en situation professionnelle pour acquérir des compétences professionnelles en lien avec les acquis de sa formation. Le stagiaire se voit confier une ou des missions conformes à son projet pédagogique.

Le recours aux stages est supervisé par le responsable hiérarchique habilité.

Une convention de stage est systématiquement établie et signée entre l'entreprise, l'établissement scolaire et le jeune stagiaire concerné.

L'entreprise favorise notamment l'intégration de chaque stagiaire à son poste en collaboration avec les établissements scolaires avec lesquels sont noués des partenariats. Le stagiaire accompagne un référent sur le terrain dans le cadre de la découverte de son métier.

Pour les autres stages, un référent est désigné selon le thème et la spécialisation du métier demandé.

Les stagiaires bénéficient de la transmission de documents d'information (livret d'accueil...) permettant de découvrir le fonctionnement et les différents métiers de l'entreprise.

Les modalités de rémunération sont définies conformément aux dispositions de l'article L. 612-11 du code de l'éducation.

Article 5

Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

5.1. Objectifs chiffrés

L'objectif de maintien dans l'emploi des salariés âgés dans les entreprises de la branche est fixé, sur la durée de l'accord, à 80 % des salariés âgés présents à la date d'entrée en application de l'accord.

L'objectif d'embauche de salariés âgés, dans les entreprises de la branche sur la durée de l'accord, est fixé à dix.

Chaque entreprise transmettra, tous les ans à FCEL, les effectifs des salariés âgés et le nombre d'embauches de salariés âgés auxquelles elle a procédé.

5.2. Conditions de travail, pénibilité des emplois et prévention des risques

Pour préserver la santé au travail des salariés, prévenir ou réduire des situations de pénibilité lorsqu'elles existent, les entreprises engageront une réflexion approfondie sur l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés, quel que soit leur statut.

Cette réflexion amènera, le cas échéant, à mettre en œuvre des plans d'actions de prévention des risques professionnels intégrant des spécificités éventuelles pour les salariés âgés. Le CHSCT sera associé à cette démarche ou, à défaut, les délégués du personnel.

Les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés font l'objet d'une information spécifique dans le rapport annuel du CHSCT. Le CHSCT est également consulté pour :

- identifier les principaux facteurs de risques professionnels ;
- proposer des solutions d'adaptation ou d'aménagement des postes.

En cas d'incapacité médicale d'origine professionnelle déclarée par le médecin du travail d'un salarié âgé, au sens de l'article 3 du présent accord, l'acceptation d'un reclassement sur un poste de qualification inférieure, d'une durée de travail équivalente, donnera lieu à un maintien de sa rémunération brute antérieure, jusqu'à ce qu'il puisse faire liquider sa pension de retraite du régime de base.

Les parties conviennent que le maintien de la rémunération brute antérieure est calculé sur la base de la rémunération moyenne mensuelle brute des 12 derniers mois précédant la date de reclassement.

5.3. Deux domaines d'action en faveur des salariés âgés

5.3.1. Actions en faveur du développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Les entreprises affecteront à la formation prioritaire des salariés âgés, à partir de 45 ans, une partie du financement de leur plan de formation correspondant au taux de cette population, appliqué au montant de l'obligation légale du plan de formation, avec un minimum de 10 %.

Le pourcentage du plan de formation affecté aux salariés âgés fait l'objet d'une information au bilan social de branche.

Les périodes de professionnalisation, d'actions de VAE, de bilans de compétences, dont le financement est mutualisé, sont gérées prioritairement pour les salariés âgés, au sens de l'article 3 du présent accord, afin de maintenir leur employabilité, de conforter leurs compétences à leur poste, de favoriser l'évolution de leur emploi ou leur reconversion, de développer la transmission d'expérience.

Les salariés âgés, au sens de l'article 3 du présent accord, justifiant des prérequis exigés par la fonction tutorale ou celle de formateur telles que définies dans l'accord collectif national du 21 juin 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche du contrôle laitier, révisé par l'avenant n° 5 du 25 novembre 2010, bénéficient d'une priorité d'accès à certaines formations, en particulier celles liées au tutorat et à la formation de formateur. L'exercice d'une mission de tuteur ou de formateur confiée à un salarié âgé sera pris en compte dans l'appréciation des résultats individuels. Dans le cadre de l'exercice de la fonction tutorale, le salaire brut mensuel sera maintenu au minimum sur la base de calcul des 12 derniers mois précédant la prise de fonction.

5.3.2. Actions en faveur de l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Les salariés âgés, au sens de l'article 3 du présent accord, bénéficient, à leur demande, d'une réduction de leur temps de travail. Sauf accord de l'employeur, cette réduction ne peut conduire à un horaire inférieur à 80 % d'un temps plein, que le temps de travail soit apprécié sur la semaine, le mois ou l'année.

Pour bénéficier de la réduction d'horaire de fin de carrière, le salarié âgé doit en informer l'employeur par courrier recommandé ou lettre remise en main propre contre décharge 3 mois avant la date envisagée de réduction d'horaire.

Les conditions d'organisation de la réduction d'horaire de fin de carrière sont définies en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités de l'activité. La réduction d'horaire de fin de carrière, qui donne lieu à un avenant contractuel signé des deux parties, peut notamment prendre l'une des formes suivantes :

- travail journalier à horaires réduits ;
- réduction du nombre de journées travaillées dans la semaine ;

- réduction du nombre de semaines travaillées dans le mois ;
- prise d'un congé annuel additionnel, destiné à réduire la durée annuelle de travail.

Le salarié en horaire réduit de fin de carrière, dont la rémunération est calculée au prorata de son temps de travail, bénéficie de l'ensemble des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables aux salariés à temps partiel.

Les salariés remplissant les conditions requises pour ouvrir droit à une possibilité de retraite avant 60 ans, au titre des carrières longues, bénéficient de l'allocation de fin de carrière prévue par la convention collective, calculée sur la base d'un départ à la retraite à 60 ans.

A partir de leur 57^e anniversaire, les salariés âgés ont la possibilité de prendre une journée indemnisée par l'employeur pour préparer leur bilan de retraite et prendre les contacts nécessaires auprès de la MSA ainsi que tous autres organismes concernés. Cette journée est à prendre avant le 61^e anniversaire.

Le salarié ayant au moins 10 ans d'ancienneté dans l'ECCEL à la date de réduction de son horaire et qui a bénéficié d'une réduction d'horaire dans le cadre d'un aménagement de fin de carrière, à partir de 57 ans, bénéficiera du calcul de son indemnité de départ à la retraite sur la base de son horaire antérieur.

Article 6

Actions en faveur de la transmission des savoirs et des compétences

Après avoir identifié les compétences et les savoirs utiles à transmettre, chaque entreprise peut constituer des binômes d'échange de compétences clés entre des salariés expérimentés et des jeunes. Ces binômes ont pour objectif de transmettre aux jeunes l'expérience concrète des salariés âgés. Ils peuvent permettre aux jeunes de transmettre aux salariés expérimentés des technologies nouvelles et des savoirs théoriques acquis pendant leurs études. La nécessité de constituer des binômes, les modalités de leur constitution, la fréquence de leurs interactions et leur durée de vie sont déterminées dans chaque entreprise en fonction de la complexité et de la technicité des différents postes existants.

En outre, dans l'organisation des équipes de travail, l'entreprise veillera à associer des salariés expérimentés et des jeunes.

Article 7

Objectifs d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations

Lors de la mise en œuvre des objectifs en matière d'embauche des jeunes et de maintien dans l'emploi des salariés âgés, les entreprises de la branche veilleront à respecter les engagements pris en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre de l'accord collectif de branche du 27 septembre 2011. FCEL veillera à assurer toute la publicité nécessaire de cet accord et de l'ensemble des dispositions légales de lutte contre les discriminations, notamment auprès des personnes chargées du recrutement et des évolutions de carrières.

Article 8

Aide aux PME

FCEL s'engage à sensibiliser toutes les entreprises de son réseau, y compris les plus petites, à mettre en œuvre une gestion active des âges. Cette sensibilisation comportera des éléments visant à promouvoir le maintien dans l'emploi des salariés âgés et l'embauche de jeunes. Elle s'appuiera sur la diffusion d'expériences réussies d'entreprises de la branche. Elle informera ses adhérents des outils et des aides susceptibles d'être mobilisés dans le cadre du contrat de génération, y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 9

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements et publicité

Les engagements souscrits dans le cadre du présent accord seront mis en place au plus tard dans un délai de 1 année à compter de l'extension du présent accord.

FCEL assurera une large diffusion du présent accord et communiquera sur ses modalités de mise en œuvre dans les entreprises. Les entreprises définiront les conditions dans lesquelles leurs salariés seront informés des dispositions de l'accord.

Il sera présenté et communiqué chaque année à la commission paritaire nationale un bilan synthétique des actions engagées au sein de la branche, un suivi des objectifs chiffrés en matière de recrutement des jeunes et de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés.

Article 10

Durée et bilan

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa date d'application. Au terme de ce délai, il cessera de produire tout effet, les parties excluant toute reconduction tacite. Un bilan sera réalisé à l'issue des 3 années d'application du présent accord. Il sera présenté dans les 6 mois en vue d'une reconduction.

Article 11

Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, en tout ou partie, par chaque partie signataire ou ayant adhéré.

Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et les propositions formulées pour les remplacer.

Une négociation avec les partenaires sociaux sera engagée dans un délai de 3 mois suivant la date de présentation de la lettre recommandée avec avis de réception notifiant la demande de révision.

Lorsqu'un accord collectif portant révision de tout ou partie de l'accord collectif initial est légalement conclu, il se substitue de plein droit aux stipulations antérieures.

Article 12

Entrée en vigueur et extension

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

Il n'entrera en vigueur qu'à compter du lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Article 13

Dépôt

Etabli en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 3 juillet 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

DIAGNOSTIC DE BRANCHE

(Deuxième alinéa de l'article 2 du présent accord)

(Non susceptible d'extension, cette annexe n'est évoquée ici que pour mémoire.)