

**Avenant n°1 du 29 octobre 2009
à l'accord national du 11 mars 2008
Pour l'emploi des seniors dans les entreprises agricoles**

◆◆◆

Les organisations professionnelles et syndicales ci-après :

d'une part,

- La Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FNSEA)
- La Fédération Nationale des Entrepreneurs des Territoires (FNEDT)
- L'Union Nationale des Entrepreneurs du Paysage (UNEP)
- La Fédération Nationale du Bois (FNB)
- La Fédération des Forestiers Privés de France (FFPF)
- La Fédération Nationale des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole (FNCUMA)
- L'Union Syndicale des Rouisseurs Teilleurs de Lin de France (USRTL)

d'autre part,

- La Fédération Générale Agroalimentaire CFDT
- ~~- La Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière CGT~~
- La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation et des secteurs connexes FO
- La Fédération CFTC de l'Agriculture
- Le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles CFE/CGC

sont convenues de ce qui suit :

En préalable, les partenaires sociaux veulent confirmer leur volonté de prévenir de toute discrimination notamment par l'âge. Ils reconnaissent aussi aux seniors un rôle économique, social et financier indispensable au développement du secteur agricole.

En 2008, les partenaires sociaux agricoles ont conclu un accord original et innovant sur l'emploi des seniors en agriculture. Par cet accord, ils ont ouvert de nouvelles voies de réflexions dans la gestion de l'emploi des seniors, suscitant l'intérêt des autres secteurs économiques et des pouvoirs publics. En effet, l'accord prend appui sur plusieurs axes pertinents, particulièrement pour des secteurs composés de petites voire très petites entreprises, alliant l'utilisation des compétences des seniors et l'aménagement nécessaire de leur fin de carrière, pour élaborer une politique d'emplois des seniors.

Cependant, pour être en conformité avec les dispositions législatives et réglementaires, l'accord doit être complété notamment par la détermination d'indicateurs chiffrés permettant d'évaluer l'efficacité des mesures prises en faveur du maintien dans l'emploi et de l'embauche de seniors.

Par cet avenant, au-delà des obligations légales, les partenaires sociaux agricoles réaffirment leur volonté de s'approprier la problématique de l'emploi des seniors et pour cela choisissent de démontrer l'implication du secteur agricole en intégrant l'ensemble des entreprises du secteur dans cette démarche.

Les partenaires sociaux agricoles insistent sur une lecture indissociable de l'ensemble des accords agricoles. Ainsi, la politique pour l'emploi des seniors souhaitée par les partenaires sociaux ne peut être détachée du contenu des accords nationaux agricoles relatifs à la



formation professionnelle, aux conditions de travail en agriculture, au compte épargne temps et à la diversité. Ces accords contribuent à la construction de parcours professionnel complet permettant une adaptation de l'emploi à chaque étape de la vie professionnelle.

Article 1- Création d'un chapitre 7 à l'accord national du 11 mars 2008 pour l'emploi des seniors dans les entreprises agricoles

« Chapitre 7 Dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent pour une durée de 3 ans, en dérogation aux autres dispositions de l'accord.

Compte tenu de la taille des entreprises agricoles dont l'effectif moyen est inférieur à 5 salariés, les partenaires sociaux estiment que les dispositions en matière d'emplois ne peuvent réellement s'apprécier qu'au niveau de la branche. La pyramide des âges de certains secteurs agricoles renforce cette analyse dans la mesure où tout départ volontaire en retraite de salariés a une incidence immédiate sur l'âge moyen des salariés d'une entreprise.

Ils décident, par conséquent, d'agir pour essayer de maintenir le pourcentage de salariés âgés de 55 ans et plus dans le salariat agricole, en moyenne pour l'ensemble des secteurs professionnels entrant dans le champ d'application de l'accord national du 11 mars 2008 sur l'emploi des seniors en agriculture. En 2007, la part des salariés âgés de 55 ans et plus était de 10,9% parmi tous les salariés.

Cet accord, portant sur l'emploi des seniors et participant par la même à la lutte contre toute discrimination, doit inévitablement être également envisagé dans un prisme égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. C'est pourquoi, pour les partenaires sociaux, il est évident que toute action en faveur de l'emploi des seniors ne pourra être réalisée que dans cet esprit.

Afin de permettre aux seniors un réel maintien dans l'emploi en agriculture, les partenaires sociaux s'accordent à souligner l'importance de travailler, notamment dans le cadre des CPHSCT, sur les conditions de travail.

Pour les entreprises de 300 salariés et plus, les négociations portent sur les mêmes axes et modalités que celles prévues dans l'accord. Toutefois, en fonction de leurs réalités, ces entreprises peuvent déterminer leurs propres axes, actions et objectifs chiffrés en faveur de l'emploi des seniors indépendamment de ceux fixés dans l'accord.

Article 19 - Les domaines d'actions

Au-delà de leur engagement à maintenir dans l'emploi le même nombre de salariés de 55 ans et plus, les partenaires sociaux agricoles préconisent, auprès des employeurs agricoles, l'embauche de salariés seniors.

A ce titre, ils rappellent que les dispositifs présentés aux chapitres 4 (Contrat de travail à durée déterminée pour fin de carrière en agriculture) et 5 (Aménagement du contrat de travail en fin de carrière et dispositif d'accompagnement) de l'accord contribuent au maintien des seniors dans l'emploi et sont donc à promouvoir tant auprès des employeurs, pour favoriser le recrutement de salariés seniors, que des salariés, pour leur permettre d'aller jusqu'au bout de leur activité professionnelle dans des conditions les plus appropriées à leur situation.

u
CS
M, JFG
K
AB
u² GJ
L

Les partenaires sociaux décident que la promotion de ces dispositifs figurera dans les orientations d'actions de promotion et communication de l'ANEFA.

Pour compléter, ils souhaitent aussi qu'au sein de la CPNE soit menée une réflexion sur la mise en place de conditions favorisant l'embauche de seniors.

L'ensemble des mesures prévues dans l'accord participe intégralement au maintien dans l'emploi et au recrutement de salariés âgés. Que ce soit la mise en place de dispositifs complets ou l'introduction de dispositions apportant un éclairage particulier sur les salariés seniors, ils entrent tous dans les trois domaines d'actions suivants :

- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
- le développement des compétences et des qualifications et accès à la formation
- la transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

1°) Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Le chapitre 6 de l'accord vise à ouvrir l'accès aux dispositifs de formation à des salariés de 49 ans et plus qui n'auraient pas une connaissance suffisante des dispositifs existants. Pour cela, il crée une aide à la construction d'un parcours professionnel, grâce à laquelle, sous réserve des conditions fixées à l'article 17 de l'accord, tout salarié âgé de 49 ans et plus peut bénéficier d'un accompagnateur pour lui permettre d'optimiser au mieux ses choix dans les différents dispositifs de formation. Pour les partenaires sociaux, cette action devrait permettre d'améliorer le recours aux différents types de dispositifs en connaissance de cause et par conséquent la satisfaction des salariés seniors qui suivront les formations.

Les partenaires sociaux décident de compléter ce dispositif d'aide à la construction d'un parcours professionnel par deux autres actions, l'une portant sur le bilan de compétences, l'autre sur la valorisation des acquis par l'expérience.

- **Bilan de compétences** : A compter de son 45^{ème} anniversaire, tout salarié souhaitant bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise, d'un bilan de compétences a un accès prioritaire. Un suivi spécifique des bilans de compétences réalisés pour les salariés âgés de 45 ans sera mis en place. Cependant, conscients de la méconnaissance de ce dispositif, les partenaires sociaux agricoles s'engagent à en améliorer la communication afin que le nombre de bilans de compétences réalisés dans la production agricole soit augmenté.
- **VAE** : la VAE est la possibilité pour le senior d'utiliser les compétences acquises dans le cadre de son parcours professionnel pour donner une nouvelle orientation à sa carrière. Afin d'améliorer le recours à ce dispositif, les partenaires sociaux désignent la CPNE pour étudier les modalités à mettre en place pour permettre à tout salarié âgé de 45 et plus qui en fait la demande de bénéficier d'une aide à la constitution de son dossier.

2°) Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

L'ensemble des accords relatifs à la formation professionnelle en agriculture ont élaboré une politique de mise en valeur des différents dispositifs de formation en en faisant un outil indispensable à une évolution professionnelle.

L'accord sur les seniors rappelle que l'évolution professionnelle est possible tout au long de la vie professionnelle.

Pour se faire, dans les articles 5, 6 et 7, les partenaires sociaux ont mis en avant la nécessité pour les seniors de bénéficier de formation que ce soit à la demande de l'entreprise dans le cadre de son plan de formation ou de sa propre initiative par un DIF, un CIF ou autre congé de formation. Ainsi,

u 1) 1) JFB 913 u 3 4 h

Pour assurer une réelle mise en place du dispositif, la proximité est essentielle. Dès lors, les partenaires sociaux se fixent comme objectif qu'il y ait par département ou par bassin d'emploi un accompagnateur agréé. Les partenaires sociaux veillent à développer l'information des salariés sur cette possibilité en organisant une communication sur ce dispositif. Les partenaires sociaux espèrent aider à la construction d'au moins une centaine de parcours professionnels dans cette phase de lancement.

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation :

Les partenaires sociaux souhaitent que le plus possible de seniors soient amenés à suivre des formations. Pour inciter au développement des formations des seniors, ils fixent à 12% la part de leur plan de formation mutualisé qui devra être consacré dans les entreprises aux formations des seniors de plus de 50 ans.

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat :

Il sera demandé au FAFSEA de préciser aux partenaires sociaux le nombre de formations de tuteurs de plus de 50 ans qui auront été suivies sur 3 ans. L'objectif vers lequel tendent les partenaires sociaux est que 10% de ces formations au minimum, soient suivies par des salariés de 50 ans et plus.

Article 21 - Modalités de suivi

Dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois mise en place par le chapitre 2 de l'accord national modifié du 18 juillet 2002, la FNSEA s'engage à présenter chaque année devant le conseil d'administration de PROVEA un rapport faisant état des évolutions constatées et des réalisations effectuées pour chacune des actions pour lesquelles ils se sont fixés un objectif chiffré. Pour rédiger ce rapport, la FNSEA pourra compter sur les organismes paritaires, comme le FAFSEA ou l'ANEFA, pour lui communiquer les informations nécessaires.

Les partenaires sociaux sont en droit à inviter ces organismes à développer certains outils afin d'affiner les analyses.

Ce rapport, une fois approuvé par les partenaires sociaux au sein de PROVEA, est transmis à la CPNE.

Le rapport pourra être consultable par tout intéressé qui en fait la demande. Il est adressé aux ministères concernés.

A l'issue des trois années d'application du présent avenant, la CPNE réalisera un bilan global de l'ensemble des actions menées en faveur de l'emploi des seniors dans le secteur agricole et pourra décider d'établir un guide des bonnes pratiques seniors en agriculture.

Pour les entreprises d'au moins 50 et de moins de 300 salariés, l'avis favorable donné à cet accord par le ministre chargé de l'emploi est opposable aux organismes de recouvrement des cotisations sociales (MSA). »

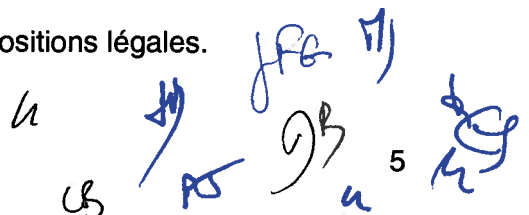
Article 2 - Entrée en vigueur

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 3 - Dénonciation, révision

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.



Le présent avenant 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 d'un an à compter du préavis.


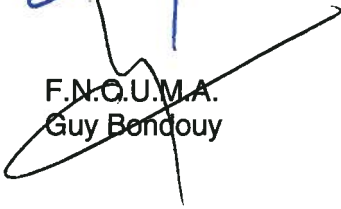
Article 4 - Dépôt et extension

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

Handwritten signatures and initials in blue ink, including the name "J.F.G." and a date "6".

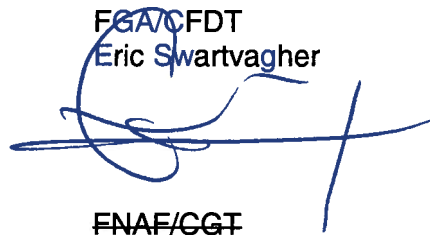
Fait à Paris
Le 29 octobre 2009

F.N.S.E.A.
Claude Cochonneau

F.N.O.U.M.A.
Guy Bondouy

FGA/CFDT
Eric Swartvagher



FNAF/CGT
Philippe Pouchot

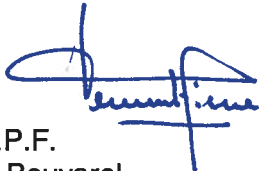
F.N.E.D.T
Jean-Paul Dumont



U.N.E.P.
Renaud Lepilleur



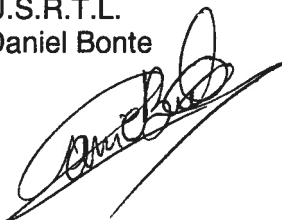
F.N.B.
Pierre VERNET



F.F.P.F.
Luc Bouvarel



U.S.R.T.L.
Daniel Bonte



FGTA/FO
Jean-Pierre Mabilion



CFTC-AGRI
Pierre Jardon



SNCEA/CFE/CGC
Jean-François Guillon

