

Brochure n° 3026

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2728. – SUCRERIES, SUCRERIES-DISTILLERIES**  
**ET RAFFINERIES DE SUCRE**

ACCORD DU 3 SEPTEMBRE 2013  
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1450310M  
IDCC : 2728

CHAMP D'APPLICATION

Le champ d'application du présent avenant correspond à celui de la convention collective des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre du 31 janvier 2008 (IDCC : 2728) qui règle en France métropolitaine les rapports de travail entre, d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées ci-après et, d'autre part, les ouvriers, employés, agents techniques, agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres employés dans une entreprise dont l'activité principale est une des activités énumérées ci-après.

La convention collective engage toutes les organisations syndicales d'employeurs (syndicat national des fabricants de sucre de France [SNFS] et chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France [CSRCSF]) et toutes les organisations syndicales représentatives de salariés signataires ou qui, ultérieurement, y adhèreraient.

Le critère d'application de la présente convention collective est l'activité principale réellement exercée par tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Le code NAF attribué par l'INSEE (actuellement 10.81Z, anciennement 15.8H) ne constitue qu'une simple présomption.

Sont visées les activités de sucrerie, sucrerie-distillerie, raffinerie de sucre.

Elle s'applique également aux salariés occupés :

- dans les établissements annexés aux entreprises relevant de la présente convention collective et ayant un caractère nettement secondaire par rapport à l'objet principal de l'activité de l'entreprise à laquelle ils sont rattachés ;
- dans les filiales, essentiellement liées à une société dont l'activité principale est visée par la présente convention collective, ne relevant pas d'une autre convention collective.

Elle ne s'applique pas au personnel relevant des exploitations agricoles des sucreries ou sucreries-distilleries.

PRÉAMBULE

Les parties signataires du présent accord constatent le fort déséquilibre de la pyramide des âges. En effet, la population des salariés de 50 ans et plus représente 45,71 % des effectifs. Les salariés de plus de 45 ans représentent 59,9 % des effectifs de la branche. La moyenne d'âge des salariés de la branche est de 46 ans.

Les parties signataires du présent accord souhaitent favoriser l'embauche des jeunes, afin de rééquilibrer la pyramide des âges.

Dans le cadre d'une mobilisation partagée en faveur d'une meilleure insertion de toutes les générations dans les entreprises, l'industrie du sucre s'engage plus particulièrement en faveur de mesures concertées permettant de favoriser le recrutement de jeunes dans les entreprises, le maintien dans l'emploi des seniors mais également la transmission des savoirs et des expériences.

Le présent accord :

- s'inscrit dans le cadre des mesures prévues par l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012, de la loi portant création du contrat de génération du 1<sup>er</sup> mars 2013 et de ses textes d'application, notamment le décret du 15 mars 2013 ;
- doit répondre à toutes les situations des entreprises qui entrent dans son champ d'application et prendre en compte les différences entre les sites industriels, leurs activités et leur bassin d'emplois ;
- s'appuie sur les accords déjà signés, en particulier l'accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les industries alimentaires <sup>(1)</sup> et sur les données issues de l'observatoire des métiers et des emplois dans l'industrie alimentaire, Observia.

En ce sens, une « charte nationale de coopération pour le soutien et l'accompagnement des entreprises » a été signée le 17 septembre 2009.

C'est par une politique proactive de l'emploi dans chaque entreprise, s'inscrivant dans la durée, que les actions qui ont été choisies comme déterminantes pourront favoriser l'embauche des jeunes et le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Dans le cadre d'une gestion des ressources humaines dynamique, et pour l'ensemble du déroulement de la vie professionnelle des salariés, les entreprises s'assureront de l'absence de discrimination dans leurs processus RH concernant le recrutement, la gestion des carrières, la formation, la rémunération, la valorisation et la reconnaissance des compétences des seniors.

Les signataires du présent accord conviennent que les entreprises dont l'effectif :

- est compris entre 50 et moins de 300 salariés pourront bénéficier d'une aide dès lors qu'elles remplissent les conditions prévues aux articles L. 5121-8 et L. 5121-17 du code du travail et que le présent accord de branche est étendu ;
- est supérieur ou égal à 300 salariés (ou appartenant à un groupe dont l'effectif est supérieur ou égal à 300 salariés) doivent s'inspirer de ces mesures. Il est rappelé que, dans tous les cas, ces entreprises ont l'obligation de négocier un accord qui leur est propre ou de définir un plan d'action.

## TITRE I<sup>ER</sup>

### DIAGNOSTIC PRÉALABLE

#### Article 1.1

##### *Diagnostic de branche*

Les parties signataires du présent accord précisent que celui-ci est construit à partir d'un diagnostic préalable, établi à partir des données recueillies par Observia (observatoire des métiers et de l'industrie alimentaire) mais également issu du rapport de branche présenté lors de la COPANIEF de juin 2012.

Le diagnostic porte notamment sur les caractéristiques des jeunes et des seniors, leurs places respectives dans la branche, les perspectives de départs à la retraite, de recrutements et les compétences

---

(1) Cet accord propose une démarche de mise en œuvre en utilisant les outils de méthode développés par différentes branches et définit les mesures d'accompagnement du personnel.

clés. Ce diagnostic a fait l'objet d'une présentation en commission paritaire et d'un échange avec les parties signataires.

### **Article 1.2**

#### *Tranches d'âges des jeunes et des seniors concernés*

Les engagements pris dans le cadre du présent accord concernent :

1° Les jeunes de moins de 30 ans ;

2° Les seniors de 45 ans et plus.

Les parties signataires conviennent de fixer des objectifs à deux niveaux :

– niveau de la branche de l'industrie sucrière :

– objectifs chiffrés globaux ;

– mesures proposées.

Il s'agit d'un engagement global consolidé de la branche qui sera atteint par le cumul des résultats des entreprises ;

– niveau des entreprises :

– dispositions favorables au maintien dans l'emploi des seniors et au recrutement des jeunes ;

– mesures spécifiques.

### **Article 1.3**

#### *Objectifs chiffrés globaux*

Dans la perspective à venir de la refonte de l'OCM « sucre » et de la disparition des quotas de production de sucre, la branche décide de se fixer des objectifs raisonnables, sachant qu'à l'engagement pris de recrutement de jeunes doit correspondre un objectif de maintien dans l'emploi de salariés seniors. Les parties signataires conviennent de se donner la possibilité de revoir l'objectif fixé lors des réunions de la COPANIEF.

Ainsi, à partir du diagnostic établi dans le cadre de la branche, les parties signataires conviennent de favoriser l'embauche de salariés de moins de 30 ans et le maintien dans l'emploi des salariés de 45 ans et plus.

Pour tenir compte des disparités entre les différents bassins d'emplois, notamment démographiques, les parties signataires conviennent que les entreprises pourront adapter leurs objectifs chiffrés en tenant compte des spécificités qui leur sont propres concernant notamment le contexte économique, les besoins de recrutements et/ou le renouvellement naturel du fait de l'âge actuel des salariés.

## **TITRE II**

### **ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES JEUNES**

Sont considérés comme « jeunes », au sens du présent accord, les salariés de moins de 30 ans.

#### **Article 2.1**

##### *Dispositions en faveur de l'insertion durable des jeunes*

###### **2.1.1. Objectif chiffré de la branche de recrutements en CDI**

Compte tenu du diagnostic, la branche se fixe comme objectif d'embaucher en moyenne 20 % de jeunes (soit 86 jeunes au sens du présent accord) sur un total de 430 recrutements de salariés sur la période de 3 ans couverte par le présent accord.

### 2.1.2. Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement

Les jeunes embauchés seront informés sur le régime de protection sociale, et notamment sur les dispositifs de prévoyance.

Les parties signataires attirent particulièrement l'attention des entreprises sur la difficulté que les jeunes peuvent rencontrer pour accéder au logement. En ce sens, elles souhaitent que toute information utile soit mise à leur disposition, et notamment les entreprises informeront, le cas échéant, les salariés concernés sur les logements dont elles sont propriétaires et qui pourraient être disponibles.

De même, le SNFS veillera à mettre à la disposition des entreprises des documents d'information adaptés destinés aux jeunes recrutés et portant sur le rôle d'Action logement (1 % logement) et l'aide que celle-ci peut apporter dans l'accès ou le maintien dans le logement des salariés aux revenus modestes ou intermédiaires. Il est rappelé qu'Action logement dispose dans ce cadre de dispositifs d'accès au logement, de services financiers sécurisant l'accès ou le maintien dans le logement et de prêts d'accession à la propriété, plus particulièrement destinés aux jeunes salariés.

## **Article 2.2**

### *Faciliter l'accès des jeunes à la formation en alternance*

#### 2.2.1. Développement des formations en alternance

Les parties signataires reconnaissent que les formations en alternance sont particulièrement adaptées aux jeunes peu qualifiés. Elles sont de nature à permettre à ces jeunes d'intégrer les entreprises de l'industrie sucrière et d'acquérir une certification nécessaire à l'obtention d'un emploi en contrat à durée indéterminée au sein de ce secteur d'activité.

#### 2.2.2. Actions d'information

En lien avec OPCALIM, OPCA de l'industrie alimentaire, la branche se fixe comme objectif de mieux faire connaître les dispositifs de formation en alternance, que ce soit l'apprentissage ou les contrats de professionnalisation. Des actions d'information seront mises en place en direction des entreprises et des jeunes sur ces dispositifs.

#### 2.2.3. Pérennisation de l'alternance par une politique d'embauche

A l'issue de leur formation en alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage), il pourra être proposé, dans la mesure du possible, aux jeunes alternants une embauche dans l'entreprise, pour autant qu'un poste soit disponible et que le profil soit en adéquation avec le poste.

## **Article 2.3**

### *Contribuer à un accueil de qualité des jeunes en entreprise*

#### 2.3.1. Désignation d'un salarié « référent » (« parrain »)

Un salarié référent, ou « parrain », sera présenté au jeune à son arrivée, dont le rôle est de faciliter son intégration en lui permettant de mieux connaître l'entreprise, son environnement de travail, son poste et ses collègues. Le référent n'est pas un tuteur. Il est choisi par l'employeur sur la base du volontariat et, si possible, sans lien hiérarchique avec le jeune lorsque l'organisation de l'entreprise le permet.

#### 2.3.2. Parcours d'accueil

Les entreprises mettront en place pour les jeunes embauchés un parcours d'entrée dans l'entreprise, afin qu'ils puissent disposer rapidement des éléments nécessaires à leur intégration dans l'entreprise. Le parcours d'accueil sera préalablement communiqué aux organisations syndicales et aux représentants du personnel pour information.

### 2.3.3. Entretien de suivi

Les entreprises devront organiser un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent (parrain).

## TITRE III

### ENGAGEMENTS EN FAVEUR DES SALARIÉS SENIORS

Sont considérés comme salariés âgés (désignés par le terme « seniors »), au sens du présent accord, les salariés de 45 ans et plus.

#### Article 3.1

##### *Objectif chiffré de la branche en matière de recrutement*

La branche s'engage à recruter en moyenne 10 % de salariés seniors, sur un total de 430 recrutements de salariés, sur 3 ans. Ainsi, l'effectif des salariés de 45 ans et plus pourrait représenter, au terme des 3 ans, environ 50 % de l'effectif CDI.

#### Article 3.2

##### *Améliorer les conditions de travail des seniors et prévention de la pénibilité*

Les parties signataires poursuivront les démarches engagées lors de la loi sur la pénibilité en priorité vers les emplois tenus par des seniors. Elles encouragent les entreprises à mettre en place ou à poursuivre les actions de communication et de sensibilisation sur les risques professionnels, sur les postures à adopter. La branche professionnelle poursuivra son action en faveur de l'amélioration des conditions de travail et poursuivra la diffusion des bonnes pratiques présentées dans le cadre des assises de la santé et de la sécurité, organisées chaque année par le SNFS.

##### 3.2.1. Favoriser le maintien dans l'emploi par l'amélioration des conditions de travail

Le maintien dans l'emploi des salariés seniors suppose un renforcement des actions de prévention des risques professionnels ciblées sur les salariés les plus âgés et prenant en compte les aspects ergonomiques.

Pour favoriser le maintien dans l'emploi, les employeurs identifieront, dans l'année qui suit la signature du présent accord, les moyens visant à l'amélioration des conditions de travail des salariés, afin de définir et de mettre en œuvre une politique de prévention.

Le CHSCT, le comité d'entreprise (ou d'établissement ou les délégués du personnel, en l'absence de cette première institution) ainsi que les services de santé au travail seront associés à cette démarche. Le résultat de ce travail sera présenté aux membres des instances représentatives du personnel.

Cette démarche pourra s'appuyer sur le développement de partenariats pour renforcer les actions de prévention des risques professionnels, notamment par le biais des mandats de représentation des industries alimentaires dans divers organismes (CNAMTS, CRAM, MSA, INRS, etc.) mais également en utilisant les compétences spécifiques des organismes qualifiés externes (CRAM, INRS, ANACT et réseau ARACT, etc.).

##### 3.2.2. Organiser un accès prioritaire à des formules incitatives de temps partiel choisi ou d'aménagement de la date de fin de carrière pour certains salariés

Les conditions d'emploi des salariés seniors de 55 ans et plus doivent tenir compte, dans la mesure du possible, des contraintes particulières liées au vieillissement, notamment par l'aménagement de leur temps de travail.

Ainsi, aux salariés ayant fait 30 campagnes betteravières postées en 3 x 8 ou plus et 10 ans pour les salariés postés en 3 x 8 toute l'année, il sera offert la possibilité de convenir d'un passage à temps

partiel annualisé incluant obligatoirement la ou les périodes de production, avec un minimum de 60 % du temps de travail contractuel.

Cette possibilité sera proposée à tous les salariés de plus de 58 ans au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année pendant la durée du présent accord avec le maintien de 50 % de l'écart salarial induit par le passage à temps partiel.

L'indemnité de départ à la retraite sera calculée sur la base de la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé à temps plein.

Le salarié formulera sa demande par écrit. L'employeur communiquera sa réponse dans un délai maximum de 6 mois à compter de la demande du salarié.

### 3.2.3. Favoriser le reclassement des salariés ne pouvant être maintenus à leur poste en cas d'incapacité médicalement constatée par le médecin du travail

Il s'agit de concourir à la réussite du reclassement en recherchant en priorité les possibilités de reclassement dans un poste équivalent ou d'atténuer l'incidence d'un reclassement dans un poste de qualification inférieure, notamment en matière de rémunération.

Ainsi, en cas d'incapacité médicalement constatée par le médecin du travail d'un salarié âgé de 55 ans et plus, les entreprises rechercheront en priorité les possibilités permettant son reclassement dans un poste équivalent.

En cas d'impossibilité d'assurer le reclassement à un poste de qualification équivalente et en cas de proposition par l'employeur d'un reclassement dans un poste de qualification inférieure, le salarié âgé de 55 ans et plus bénéficiera, en cas d'acceptation par écrit de la proposition, d'une garantie de rémunération (calculée hors primes liées au poste de travail) dans les conditions suivantes :

- s'il compte moins de 15 ans d'ancienneté (entreprise ayant 10 % et moins de son effectif de salariés âgés de 55 ans et plus à la date de la mise en œuvre du présent accord) ;
- s'il compte moins de 20 ans d'ancienneté (entreprise ayant plus de 10 % de salariés de 55 ans et plus),

d'une indemnité temporaire dégressive à exprimer en pourcentage entre l'ancienne et la nouvelle rémunération, de 100 % pendant les 6 premiers mois, de 80 % du 7<sup>e</sup> au 12<sup>e</sup> mois, de 50 % du 13<sup>e</sup> au 18<sup>e</sup> mois et de 30 % du 19<sup>e</sup> au 24<sup>e</sup> mois ;

- s'il compte 15 ans d'ancienneté ou plus (entreprise ayant 10 % et moins de salariés de 55 ans et plus) ;
- s'il compte 20 ans d'ancienneté ou plus (entreprise ayant plus de 10 % de salariés de 55 ans et plus),

du maintien de son salaire de base.

Les salariés concernés par de tels reclassements garderont une priorité d'emploi dans un poste correspondant à leur précédente qualification et en adéquation si leur capacité à l'occuper est de nouveau reconnue par le médecin du travail.

## Article 3.3

Les entreprises devront choisir au moins deux actions parmi les engagements suivants.

### 3.3.1. Coopération intergénérationnelle

Les parties signataires incitent les entreprises à développer des actions en faveur de la coopération intergénérationnelle, conformément aux stipulations de l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes pour favoriser leur maintien dans l'emploi. En ce sens, la mise en place de binômes de partage d'expériences entre salariés expérimentés et jeunes entrant dans l'entreprise ou ayant développé une première expérience sera encouragée.

### 3.3.2. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Les parties signataires affirment que la formation est un des moyens pour maintenir et développer l'emploi des seniors. A cet effet, elles incitent les entreprises à développer les actions de formation destinées aux seniors, et notamment les formations permettant le transfert des connaissances aux nouvelles générations. Dans cet esprit, les formations destinées à développer le tutorat seront privilégiées.

#### 3.3.2.1. Engagement à faciliter l'accès aux salariés expérimentés de 50 ans et plus aux formations à la fonction tutorale <sup>(1)</sup>

Partant du constat que les salariés âgés de 50 ans et plus peuvent apporter beaucoup aux plus jeunes par leur expérience, leurs compétences et leur vision et qu'ils ont une expérience irremplaçable, les entreprises s'engagent à faciliter l'accès des seniors aux formations à la fonction tutorale.

#### 3.3.2.2. Les salariés expérimentés de 50 ans et plus sont sollicités pour participer à des jurys paritaires d'examen dans le cadre de démarche du type CQP ou VAE

Les entreprises devront faciliter l'accès aux salariés expérimentés de 50 ans et plus à la fonction de membre de jury, s'ils justifient des prérequis nécessaires.

#### 3.3.2.3. La fonction tutorale est prise en compte dans l'entretien professionnel

Afin de valoriser et de reconnaître les missions exercées dans le cadre du tutorat, celles-ci seront prises en compte lors de l'entretien professionnel.

Ces missions doivent permettre de mettre en évidence les compétences spécifiques qui sont développées à ce titre et d'envisager l'aménagement du temps de travail nécessaire à l'exercice de la fonction tutorale.

Tout tuteur âgé de 50 ans et plus bénéficiera, après discussion avec son employeur, d'un aménagement de son temps de travail, si besoin était, et de ses activités pour exercer sa mission.

#### 3.3.2.4. Des missions d'accueil, d'accompagnement et/ou de parrainage des salariés nouvellement recrutés sont confiées à des salariés volontaires âgés de 50 ans et plus

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'article 4.3.1. du présent accord, les salariés référents seront choisis prioritairement parmi les salariés volontaires âgés de 50 ans et plus, possédant les compétences nécessaires pour gérer des missions d'accueil, d'accompagnement et/ou de parrainage de salariés nouvellement recrutés. Pour soutenir cette mesure, des outils d'aide à l'accompagnement et/ou de parrainage des salariés nouvellement recrutés seront déployés dans les entreprises et mis à disposition des salariés concernés.

#### 3.3.2.5. Consacrer une part du budget légal « plan de formation » pour accompagner les secondes parties de carrière

Une partie du budget alloué au plan de formation devra permettre aux salariés âgés de 45 ans et plus de bénéficier de formations, afin de donner suite aux formations envisagées au cours des entretiens de seconde partie de carrière.

#### 3.3.2.6. Privilégier l'examen des demandes de DIF émanant des salariés âgés de 45 ans et plus

Les salariés âgés de 45 ans et plus, notamment à l'issue des entretiens de seconde partie de carrière, seront prioritaires dans l'accès au DIF dès lors que les formations demandées auront pour objectif soit de favoriser la perspective d'évolution, soit de mieux préparer le départ à la retraite pour les plus âgés.

---

(1) Dans les conditions définies par les accords relatifs au développement du tutorat négociés dans les diverses branches signataires du présent accord.

### 3.3.2.7. Favoriser l'accès aux périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation devra permettre de développer les compétences des salariés âgés de 45 ans et plus ayant besoin de renforcer leur qualification. Il s'agit notamment des salariés dont la qualification correspond aux niveaux IV et V de l'Education nationale.

### 3.3.3. Anticiper l'évolution des carrières professionnelles

#### 3.3.3.1. Communiquer sur l'évolution des métiers et sur les passerelles entre les métiers

Par cette mesure, les parties signataires souhaitent accompagner l'évolution de carrière des salariés seniors par une anticipation de l'évolution des métiers.

Chaque entreprise diffuse, en concertation avec les instances représentatives du personnel (IRP), l'information publiée par Observia sur le suivi de l'évolution des métiers et les passerelles entre eux.

Les entreprises mettront en ligne leurs offres d'emploi et de stages sur le portail internet « Alimé-tiers ».

#### 3.3.3.2. Entretien de seconde partie de carrière

L'entretien de seconde partie de carrière est une opportunité pour chaque salarié atteignant l'âge de 45 ans de rester acteur de sa carrière.

Cet entretien de seconde partie de carrière ayant pour objet d'envisager la suite de la carrière professionnelle des salariés seniors et éventuellement les moyens nécessaires à mettre en œuvre en termes de formation, il sera fait état au cours de cet entretien :

- des compétences acquises par le salarié et de leur adéquation à son travail actuel et sa pérennité ;
- des compétences à acquérir par le salarié en fonction soit de l'évolution de son emploi, soit de son évolution personnelle pour une mobilité vers un autre emploi ;
- des besoins de formation liés à l'acquisition de compétences nouvelles ou au maintien et/ou au développement des compétences déjà acquises ;
- de la possibilité de bâtir un plan d'action personnalisé ;
- de l'utilisation des dispositifs de la formation tout au long de la vie, notamment l'utilisation du DIF, le recours à la VAE et l'accès à la période de professionnalisation ;
- de la prise en compte de la possibilité de mission de transmission des savoirs et savoir-faire ;
- de tout autre moyen mis en place dans l'entreprise favorisant l'évolution de carrière des seniors.

A l'issue de l'entretien de seconde partie de carrière, un document écrit est élaboré et signé par les parties concernées.

Cet entretien spécifique peut s'articuler avec l'entretien professionnel.

Des outils sont mis à disposition des entreprises.

L'entretien de seconde partie de carrière a pour objectif de faciliter l'accès des salariés âgés de 45 ans et plus à un bilan de compétences, à un bilan d'étape professionnel ou à une action de professionnalisation (état des compétences acquises et adéquation avec le travail actuel et pérennité, compétences à acquérir par rapport à une évolution de son emploi ou à son évolution personnelle, besoins de formation liés à l'acquisition ou à l'entretien des compétences, construction d'un plan d'action personnalisé).

Les salariés âgés de 45 ans et plus doivent être informés par leur employeur de leurs droits en matière d'accès à un bilan de compétences (ou d'étape professionnelle) dans l'année suivant leur date anniversaire.

### 3.3.3.3. Renouvellement de l'entretien de seconde partie de carrière

Les parties signataires conviennent de renforcer le suivi des salariés de plus de 45 ans et de maintenir leur employabilité jusqu'au terme de leur carrière. A cet effet, elles décident que tout salarié pourra accéder à au moins un deuxième entretien de seconde partie de carrière prenant en compte :

- la nécessité de faire face aux évolutions technologiques et organisationnelles ;
- le constat que les salariés peuvent être amenés à changer plusieurs fois de métier dans leur vie professionnelle ; ainsi, dans le but de mieux gérer cette seconde partie de carrière, il est institué pour les salariés qui le souhaitent une possibilité de renouveler cet entretien à l'issue d'un délai de 5 ans, à leur demande.

Ce nouvel entretien a pour objectif de mieux accompagner l'évolution des compétences attendues par l'entreprise et acquises par le salarié, de prendre en compte ses attentes et son état de santé ainsi que les perspectives offertes par l'entreprise, afin de construire un véritable projet professionnel.

### 3.3.3.4. Indicateur de suivi des entretiens de seconde partie de carrière

Afin de suivre la réalisation des entretiens de seconde partie de carrière visés aux articles 3.3.3.2 et 3.3.3.3, un indicateur de suivi est mis en place : nombre de salariés ayant bénéficié de l'entretien de seconde partie de carrière sur nombre de salariés ayant fait la demande. Cet indicateur sera présenté au cours de la réunion de suivi prévue à l'article 5.3.2.

### 3.3.3.5. Valoriser l'expérience et les compétences acquises

Par cette mesure, les parties signataires souhaitent renforcer la reconnaissance des parcours et acquis professionnels des salariés seniors par l'accès à des titres, certificats ou diplômes. Les entreprises faciliteront par toutes mesures d'accompagnement adaptées l'accès à la VAE, l'obtention d'un CQP inscrit dans le plan de formation ou tout autre certificat, diplôme ou titre de l'Education nationale.

## 3.3.4. Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

Les parties signataires demanderont à Observia d'engager une étude sur les meilleures pratiques incitant ou facilitant le maintien dans l'emploi des seniors. Cette étude sera diffusée auprès de l'ensemble des entreprises de la branche.

3.3.4.1. Afin de favoriser la conservation des savoirs dans l'entreprise, des procédures spécifiques pourront être mises en place, afin de proposer aux salariés s'approchant du moment de leur départ à la retraite d'échanger sur la manière de transmettre les savoirs théoriques et pratiques utiles à l'entreprise.

### 3.3.4.2. Proposer aux salariés approchant du départ à la retraite des missions transversales

Développer la possibilité de préparer la retraite par des missions transversales.

### 3.3.4.3. Permettre aux salariés d'être sensibilisés à la préparation à la retraite

Le passage de l'activité professionnelle à la retraite est un moment important dans la vie du salarié. Une préparation efficace est un gage de réussite du passage de la vie active à la retraite.

Dans ce cadre, les salariés pourront participer à des modules de préparation à la retraite, notamment relative à la gestion des ressources du futur retraité.

Les entreprises permettront aux salariés concernés de dégager le temps nécessaire à ces actions (soit en interne, soit en externe), avec une progression de 30 % sur les 3 années de l'accord.

Les parties signataires rappellent que ce point fait l'objet d'un accord interbranches étendu qu'elles ont signé le 11 juillet 2011. C'est dans le cadre de cet accord que la mixité sera développée.

#### TITRE IV

### MODALITÉS D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS

Les parties signataires conviennent de l'importance de reconnaître l'existence de différentes formes d'accompagnement des salariés dans l'entreprise pouvant aller du « parrain », ou « référent », au tuteur. Ces différentes modalités d'accompagnement ne recouvrent pas les mêmes réalités et sont appelées à se développer.

Les parties signataires ont d'ores et déjà identifié :

- le parrain, ou référent, dont il est fait état à l'article 4.3.1 du présent accord ;
- le compagnon ;
- le formateur interne ;
- le tuteur.

#### **Article 4.1**

##### *Référent ou parrain*

Les entreprises peuvent recourir indifféremment aux termes parrain ou référent pour le même type d'accompagnement.

Son rôle est de faciliter l'intégration des salariés récemment embauchés en leur permettant de mieux connaître l'entreprise, leur environnement de travail, leur poste et leurs collègues. Le référent n'est pas un tuteur. Il est choisi par l'employeur sur la base du volontariat et, si possible, sans lien hiérarchique avec le jeune lorsque l'organisation de l'entreprise le permet.

#### **Article 4.2**

##### *Compagnon*

Il exerce essentiellement son activité pendant la période de campagne. Il assure une transmission des savoirs, au sein de métiers exigeant la mise en œuvre d'instructions précises, à des salariés sur leur poste de travail. Il est choisi par l'employeur prioritairement sur la base du volontariat.

#### **Article 4.3**

##### *Formateur interne*

Le formateur interne est un salarié de l'entreprise qui maîtrise des techniques et des méthodes pédagogiques lui permettant de partager et de transmettre son savoir-faire à d'autres salariés au sein de son entreprise. Il est choisi par l'employeur sur la base du volontariat.

Il intervient de manière ponctuelle au sein d'actions de formation interne généralement collectives. Il favorise la transmission des savoir-faire et transmet une expertise professionnelle. Il facilite les apprentissages tels que formations conduite locotracteur, pont roulant.

#### **Article 4.4**

##### *Tutorat*

Le tutorat se caractérise par les éléments suivants :

- accompagnement dans l'élaboration du projet professionnel du stagiaire ;
- évaluation du stagiaire ;
- participation active à la relation avec l'école/le centre de formation ;
- intervention dans des parcours de formation longs ;
- il est choisi par l'employeur sur la base du volontariat.

Le tuteur accueille et forme un salarié, un apprenti ou un jeune en contrat de professionnalisation. Il participe à des démarches qualifiantes et professionnalisantes permettant d'obtenir un titre de branche ou de l'Education nationale. De par sa place dans l'entreprise, il est à même de transmettre une culture d'entreprise, y compris des éléments qui ne sont pas formalisés.

Dès lors que le salarié, dans l'exercice de sa mission de tuteur, serait susceptible de perdre le bénéfice des sujétions liées au rythme de travail, il bénéficiera alors d'une garantie de maintien de rémunération ; cette garantie est indissociablement liée à l'exercice de sa mission tutorale.

#### **Article 4.5**

##### *Formation*

En tant que de besoin, les salariés assurant l'accompagnement d'autres salariés, apprentis, salariés en contrat de professionnalisation ou stagiaires pourront bénéficier d'une formation.

En particulier, les tuteurs bénéficieront d'une formation spécifique telle que prévue à l'article 2 de l'accord du 6 décembre 2004 sur le développement du tutorat.

#### **Article 4.6**

##### *Exercice de leur mission par les salariés « accompagnants »*

Afin d'exercer le suivi des salariés, les « accompagnants » disposent du temps nécessaire. Ce temps et les mesures d'adaptation éventuelles de l'organisation du travail sont fonction du type d'accompagnement réalisé et déterminé par l'employeur.

#### **Article 4.7**

##### *Valorisation de l'accompagnement*

Les parties signataires entendent valoriser et reconnaître le rôle spécifique exercé par les salariés référent/parrain, compagnon, formateur interne et tuteur. A cet effet, il est convenu que leur mission sera prise en compte à l'occasion de leur entretien professionnel annuel.

### TITRE V

## DISPOSITIONS DIVERSES

#### **Article 5.1**

##### *Rappel*

Les signataires du présent accord ont également signé l'accord « Seniors » du 15 décembre 2009, étendu le 25 mai 2010. Ils souhaitent maintenir les orientations de cet accord en ce qu'elles favorisent le maintien dans l'emploi des seniors.

#### **Article 5.2**

##### *Engagement en faveur de la mixité des emplois*

Les parties signataires rappellent que ce point fait l'objet d'un accord interbranches étendu qu'ils ont signé le 11 juillet 2011. C'est dans le cadre de cet accord que la mixité sera développée.

#### **Article 5.3**

##### *Modalités de mise en œuvre et de suivi*

##### 5.3.1. Communication de l'accord

Afin de garantir le maximum d'efficacité dans la réalisation du plan d'action, le SNFS s'engage à communiquer le présent accord à ses adhérents en y joignant toute recommandation de nature à favoriser sa mise en œuvre.

### 5.3.2. Suivi

La COPANIEF réalisera un bilan à l'issue de chaque année d'application dès que les informations quantitatives seront disponibles. Ce bilan permettra une communication annuelle :

- des indicateurs associés aux dispositions ;
- de l'évolution des résultats ;
- sur les éventuelles difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de l'accord.

### **Article 5.4**

#### *Dispositions générales*

##### 5.4.1. Entrée en vigueur, durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa date de signature et prend effet à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2013.

##### 5.4.2. Dépôt

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, et ce de manière concomitante, auprès des services de la direction générale du travail aux fins de dépôt et d'extension, ainsi qu'au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 3 septembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

SNFS ;  
CSRCSE.

#### **Syndicats de salariés :**

CSFV CFTC ;  
FGA CFDT ;  
FAA CFE-CGC.