

ACCORD COLLECTIF RELATIF A L'EMPLOI DES SENIORS DANS LA BRANCHE fleuristes, vente et services des animaux familiers

Préambule

- Vu l'article 87 de la loi n°2008-1330 sur le financement de la sécurité sociale pour 2009,
- Vus l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors et la loi n°2008-1330 du 17 décembre 2008 et ses décrets d'application,

Considérant la diversité des structures des entreprises de la Branche des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers, et de leur effectif,

Les partenaires sociaux, réunis en Commission mixte paritaire, le 21 octobre 2009, sont convenus, après discussions, de conclure le présent accord en vue de définir des actions concrètes, favorables au maintien dans l'emploi des seniors dans la Branche, et adaptées aux activités de cette dernière, ainsi qu'à leur développement économique.

A cette fin, il a été convenu les dispositions ci-après:

Article 1. Champ d'application territorial et professionnel

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application territorial et professionnel défini à l'article 1-1 de la Convention Collective Nationale fleuristes, vente et services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue, modifié par l'avenant n°9 du 1^{er} octobre 2009, ainsi qu'à leurs salariés.

Article 2. Objectifs

2-1 Définition de la notion de seniors

A l'exclusion de domaines précis où un âge spécifique est indiqué dans le présent accord, les partenaires sociaux entendent par seniors les collaborateurs (trices) âgés (ées) de 55 ans et plus.

2-2 Objectif chiffré en terme de maintien dans l'emploi des seniors

Dans les entreprises de la branche, la part des salariés âgés de 55 ans et plus est égale à environ 7 % des effectifs salariés (sources Rapport de branche 2009 portant sur les données de l'exercice 2008 – Rapport social du Groupe Mornay 2008), dont 8 % pour le secteur Professionnel des Fleuristes et 5 % pour celui de la vente et des services des animaux familiers.

A partir de cette analyse chiffrée, les partenaires sociaux sont convenus d'encourager le maintien dans l'emploi de 100 % des seniors dans les entreprises de la branche jusqu'à l'âge de la retraite à taux plein, en tenant compte de la volonté des salariés concernés et de leur aptitude physique.

Article 3. Domaines d'actions en faveur du maintien dans l'emploi des seniors

Les partenaires sociaux ont décidé, après négociations, de retenir plus particulièrement, les 3 domaines d'action suivants :

3-1 Mesures en faveur de l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles :

- **Entretien professionnel de seconde partie de carrière :**

Les salariés (es) âgés (es) de 45 ans et plus bénéficieront, sur leur demande, d'entretiens individuels en vue de leur évolution professionnelle, et afin d'évaluer leurs besoins en formation.

La branche professionnelle se donne comme objectif chiffré que 100% des collaborateurs (trices) d'au moins 45 ans ayant sollicité un entretien, professionnel de seconde partie de carrière en bénéficient.

Un suivi de ce point sera fait auprès des entreprises par l'intermédiaire d'un questionnaire adressé en vue de l'élaboration du rapport de branche.

- **Bilan de compétences et Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E.)**

Afin d'aider les salariés (e) âgés (es) de 45 ans et plus, dans la définition de leur projet professionnel pour la seconde partie de carrière, les partenaires sociaux s'engagent à développer l'accès au bilan de compétences et à la V.A.E.

Ceux-ci conviennent de demander aux OPCA d'établir un guide d'appui en faveur d'une démarche de bilan de compétences et de V.A.E.

La branche professionnelle se donne comme objectif chiffré que 100% des collaborateurs (trices) d'au moins 45 ans ayant sollicité un bilan de compétence ou une V.A.E. soient accompagnés (es) dans leur démarche par leur employeur ou leur supérieur hiérarchique.

3-2 Mesures en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de la prévention de la pénibilité :

- **Suivi médical renforcé**

Les salariés âgés de 50 ans et plus bénéficieront d'un suivi médical renforcé, tous les ans.

La branche professionnelle se donne comme objectif chiffré que 100% des collaborateurs (trices) d'au moins 50 ans bénéficient d'un contrôle médical annuel.

Pour ce faire, les entreprises devront se rapprocher de leur médecin du travail dès que leur salarié (e) atteint l'âge de 50 ans.

- **Actions de prévention et de sécurité**

Les seniors bénéficieront de formations sécurité adaptées, en particulier une formation aux gestes et postures en s'appuyant sur les ressources internes ou externes (CRAM,...).

Les seniors affectés à des postes exigeant le port ou la manipulation de charges lourdes, ou de longues stations debout, se verront proposer, après avis du médecin du travail, soit une adaptation de leur poste, soit une réduction de leur temps de travail, soit une polyvalence de leur emploi, toute modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié concerné.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus dépourvues de Comité d'Hygiène et de Sécurité au Travail (CHSCT), les représentants du personnel, lorsqu'ils existent seront informés et consultés sur les conditions de travail des salariés âgés de 50 et plus.

3-3 Mesures en faveur de la transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat :

- **Tutorat**

Les parties signataires entendent favoriser le tutorat en tant que mission à part entière bénéficiant pour cela d'une organisation et de moyens spécifiques.

Les entreprises sont incitées à confier cette mission de tuteur aux salariés seniors volontaires. Les seniors volontaires bénéficient prioritairement si nécessaire des formations propres à l'exercice du tutorat.

De façon à favoriser la fonction tutorale du senior, celui-ci pourra bénéficier en accord avec son employeur d'un aménagement de son temps de travail pour exercer sa mission.

La branche professionnelle se donne comme objectif chiffré que le nombre de missions de tutorat exercé par des seniors représente plus de 50% de ces missions à l'issue de la période d'application du présent accord (par rapport aux données du rapport de branche portant sur l'exercice 2010).

- Transmission du savoir-faire

Les parties signataires invitent les entreprises à organiser la transmission du savoir-faire des seniors par la création de binômes avec des jeunes salariés nouvellement embauchés ou apprentis avec un aménagement de leur temps travail afin de favoriser les échanges intergénérationnels.

Article 4. Les indicateurs de suivi retenus

Les partenaires sociaux sont particulièrement attachés au respect des objectifs assignés aux articles 2 et 3. Pour ce faire, afin de suivre l'évolution du maintien dans l'emploi des seniors, ainsi que la progression des engagements figurant dans le présent accord, il a été décidé de mettre en place les indicateurs de suivi suivants :

4-1 Suivi de l'emploi des seniors dans la branche

Le présent accord fera l'objet d'un suivi par la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP).

La CPNE-FP se réunira à cette fin, une fois par an, et plus si nécessaire sur demande de l'un de ses membres, avec à l'ordre du jour l'emploi des seniors.

4-2 Mise en place d'une enquête annuelle dans la branche, à partir des tableaux de bord suivants :

- Recrutements sur l'année :

Postes vacants sous CDI et CDD, temps plein et temps partiel

Nombre total de candidatures reçues

M 4 RPK J AB S

% de candidatures de 50 ans et plus reçues

Nombre total d'embauches sous CDI et CDD

% d'embauches de salariés de 50 ans et plus

- Départs sur l'année :

Nombre total de salariés licenciés, démissionnaires, départs par rupture conventionnelle, fin de CDD, fin de mission intérim, départ en retraite

% des salariés de 50 ans et plus

- Suivi des formations

Nombre de salariés ayant suivi une action de formation : plan de formation, DIF, actions de professionnalisation, VAE, bilan de compétences, formation tutorat,

Nature des formations suivies : gestes et postures, sécurité, tutorat, formation de qualification, formation d'adaptation, ...

Nombre de salariés ayant eu un entretien professionnel – un bilan de compétences – une VAE

% des salariés de 50 ans et plus



4-3 Rédaction et publication d'un rapport annuel sur la progression de la situation de l'emploi et du recrutement des seniors. Diffusion sur le site des organisations professionnelles et dans la presse professionnelle. Obligation pour les entreprises de transmettre ce rapport annuel de Branche aux représentants du personnel (élus et syndicats), éventuellement présents.

4-4 Actions de communication et de formation sur les engagements pris dans le cadre du présent accord et sur les résultats obtenus par les indicateurs retenus, destinées aux entreprises de la Branche

Les signataires du présent accord s'engagent à lancer une campagne d'information auprès des entreprises de la branche par tout moyen (articles de presse, sites internet, etc...) sur la situation d'emploi des seniors dans la branche et les mesures mises en œuvre en faveur du maintien dans l'emploi de ces salariés.

Article 5. Date d'effet – Durée de l'Accord

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2010. Il est conclu pour une durée de TROIS ans.

RF  AB 

Article 6. Dépôt- Extension- Demande d'avis

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20/08/2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives de salariés dans la Branche, le présent accord fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

En outre, au même moment que le dépôt de l'accord auprès de la Direction Générale du Travail, le présent accord de branche fera l'objet d'une demande d'avis auprès de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, selon les dispositions légales et réglementaires.

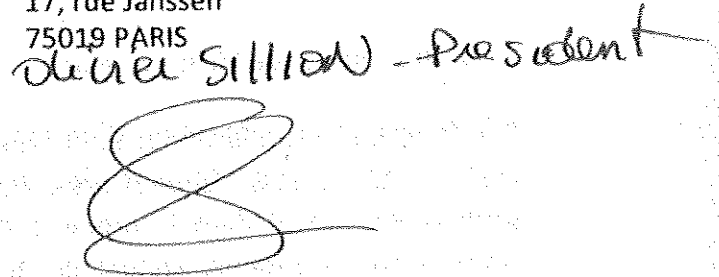
FAIT A PARIS, le 21 octobre 2009

Pour le collège "employeurs":

Fédération Nationale des Fleuristes de France
17, rue Janssen
75019 PARIS

Robert FARCY


PRODAF
17, rue Janssen
75019 PARIS

Daniel SILLON - Président


Pour le collège "salariés":

FEC CGT FO
28, rue des Petits Hôtels
75010 PARIS

FGTA FO
7, passage Tenaille
75013 PARIS

J. P. P. P. P.


FS CFDT
Tour Essor
14, rue Scandicci
93508 PANTIN Cedex

CGT
Fédération du Commerce, de la Distribution
et des Services
263, rue de Paris
93514 MONTREUIL Cedex

FNECS CFE CGC
9, rue de Rocroy
75010 PARIS

CFTC CSFV Force de Vente
251, rue du Faubourg-Saint-Martin
75010 PARIS



