

# Convention collective

**BISCOTTERIES, BISCUITERIES, CEREALES PRETES A CONSOMMER OU A PREPARER, CHOCOLATERIES, CONFISERIES, ALIMENTS DE L'ENFANCE ET DE LA DIETETIQUE, PREPARATIONS POUR ENTREMETS ET DESSERTS MENAGERS**



**N° de brochure : 3270**

**N° IDCC : (NA)**

**Date de dernière mise à jour : 2020-04-29**



## **Sommaire**



<b>Accord du 7 janvier 2005 relatif à la mise en oeuvre du droit individuel à la formation dans diverses branches des industries alimentaires</b>	1
<i>Préambule</i>	1
<i>Salariés bénéficiaires et durée de la formation</i>	1
<i>Droit individuel à la formation des salariés en contrat à durée déterminée</i>	1
<i>Mise en oeuvre du DIF</i>	1
<i>Exercice du DIF</i>	2
<i>Nature des actions de formation</i>	2
<i>Dispositions financières</i>	3
<i>Droits du salarié en cas de rupture du contrat de travail</i>	3
<i>Dispositions diverses</i>	3
<i>Textes Attachés</i>	4
Avenant n° 1 du 25 juillet 2005 relatif au champ d'application de l'accord du 7 janvier 2005 relatif à la mise en oeuvre du droit individuel à la formation dans diverses branches des industries alimentaires	4
Préambule	4
<b>Accord du 8 avril 2005 relatif au dialogue social et au développement de la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux</b>	4
<i>Préambule</i>	4
<i>Champ d'application</i>	5
<i>Accord de branche</i>	5
<i>Accord d'entreprise</i>	5
<i>Notification des accords</i>	5
<i>Négociation et ordre du jour</i>	5
<i>Observatoire paritaire de la négociation</i>	5
<i>Développement de la négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux</i>	5
<i>Déroulement de carrière</i>	7
<i>Durée de l'accord</i>	7
<i>Dérogation</i>	7
<i>Dépôt et Publicité</i>	7
<i>Entrée en vigueur</i>	7
<i>Textes Attachés</i>	7
Avenant n° 1 du 6 avril 2007 à l'accord du 8 avril 2005 relatif au dialogue social (1)	7
<b>Accord relatif à la création d'une commission paritaire nationale interbranches emploi formation (CPNIEF)</b>	10
<i>Champ d'application.</i>	11
<i>La commission paritaire nationale interbranches emploi formation (CPNIEF).</i>	11
<i>Elaboration et validation des CQP.</i>	11
<i>Bilan de l'application du présent accord.</i>	12
<i>Entrée en vigueur - Durée et dénonciation de l'accord.</i>	12
<i>Dépôt.</i>	12
<b>Accord du 20 juin 2007 relatif à la reconnaissance des CQP IA dans diverses branches des industries alimentaires</b>	12
<i>Préambule</i>	13
<i>Annexe</i>	14
<b>Accord du 29 février 2008 relatif à la santé au travail</b>	14
<i>Préambule</i>	15
<b>Accord du 7 septembre 2009 relatif au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels</b>	20
<i>Préambule</i>	21
<i>Annexe</i>	21
<b>Accord du 26 octobre 2009 relatif au développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences</b>	22
<i>Préambule</i>	22
<i>Titre Ier La GPEC</i>	22
<i>Titre II La démarche de GPEC</i>	23
<i>Titre III Les mesures d'accompagnement de la démarche GPEC</i>	25
<i>Titre IV Mise en oeuvre</i>	26
<i>Annexe</i>	26
<b>Accord du 15 décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors</b>	28
<i>Préambule</i>	28
<b>Accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle dans la branche industries alimentaires, coopératives agricoles et services associés</b>	34
<i>Préambule</i>	35
<i>Annexe I - Statuts de l'association loi 1901 OPCALIM</i>	39
<i>Textes Attachés</i>	42
Adhésion par lettre du 20 septembre 2011 des organisations professionnelles de la branche meunerie à l'accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle	42
Avenant n° 1 du 22 novembre 2011 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM	42
Préambule	43
Dénonciation par lettre du 25 septembre 2014 de la FNB de l'accord du 20 juin 2011 et de l'avenant n° 1 du 22 novembre 2011, de l'accord du 15 novembre 2005 et de l'avenant n° 2013-2 du 26 novembre 2013	44
Avenant n° 2 du 13 janvier 2016 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM	45
<b>Accord du 2 novembre 2011 relatif à l'emploi et à la formation professionnelle</b>	46
<i>Préambule</i>	47
<i>Annexe</i>	48
<b>Textes parus au JORF</b>	JO-1
<b>Liste des sigles</b>	SIG-1
<b>Liste thématique</b>	THEM-1
<b>Liste chronologique</b>	CHRO-1
<b>Index alphabétique</b>	ALPHA-1



# Accord du 7 janvier 2005 relatif à la mise en oeuvre du droit individuel à la formation dans diverses branches des industries alimentaires

Signataires	
Organisations patronales	L'Alliance 7 ; L'association des entreprises de produits alimentaires élaborés (ADEPALE) ; La chambre syndicale française de la levure (CSFL) ; La chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France (CSRCSF) ; Le syndicat national des fabricants de sucre de France (SNFS) ; Le comité français du café ; Le syndicat français des fabricants de café soluble ; Le syndicat national de l'industrie et du commerce du café (SNICC) ; La FEDALIM pour le compte de : - syndicat national des fabricants de bouillons et de potages (SNFBP) ; - fédérations des industries condimentaires de France (FICF) ; - syndicat national des fabricants de vinaigres (SNFV) ; - syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille (SNPE) ; - syndicat du thé et des plantes à infusion (STEPI) ; - syndicat de la chicorée de France (SCF) ; - fédération française des industriels charcutiers, traiteurs, transformateurs de viandes (FICT) ; - fédération nationale des industries laitières (FNIL) ; - syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets, crèmes glacées (SFIG) ; - syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France (SIFPAF),
Organisations de salariés	La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture et de l'alimentation (FGTA) FO ; La fédération des syndicats des commerces, services et force de vente (CSFV) CFTC ; La fédération du personnel d'encadrement de la production de la transformation, de la distribution des services et organismes agroalimentaires et des cuirs et peaux CFE-CGC,

L'accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle aborge cet accord pour les industries alimentaires

## Préambule

En vigueur non étendu

Les parties signataires soulignent l'intérêt qu'elles portent au développement de l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle.

Elles décident de s'approprier le nouveau dispositif innovant, créé par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 décembre 2003, repris par la loi du 4 mai 2004 et tel que modifié par l'ANI du 7 janvier 2009 ainsi que par la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie qui doit contribuer à rendre les salariés plus acteurs de leur évolution professionnelle.

C'est pourquoi elles souhaitent mettre en œuvre effectivement, au profit des salariés et des entreprises, ce droit individuel à la formation tout en prenant en compte les spécificités des industries alimentaires.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

## Salariés bénéficiaires et durée de la formation

### Article 1er

En vigueur non étendu

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps complet, à l'exclusion des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures.

Le salarié à temps partiel bénéficie du droit individuel à la formation au prorata de son temps de travail par rapport à la durée légale du travail. Par exception, le salarié dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail bénéficie de 20 heures de DIF par an. Par exception, le salarié qui ne justifie pas de l'acquisition de DIF auprès d'un autre employeur, dont la durée du travail est au moins égale à deux tiers de la durée légale du travail bénéficie de 20 heures de DIF par an.

Le cumul des droits ouverts est égal à une durée plafonnée à 120 heures sur 6 ans. Ce plafond de 120 heures s'applique également aux salariés travaillant à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis pro rata temporis.

L'employeur doit informer annuellement par écrit les salariés du total des droits acquis au titre du DIF.

Les partenaires sociaux conviennent que, pour déterminer l'ouverture du droit individuel à la formation visé aux articles L. 6323-1 et suivants du code du travail, l'ancienneté des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée s'apprécie au 1er janvier de chaque année civile.

Le salarié à temps complet bénéficiera, à terme échu, de 20 heures par année civile complète d'appartenance juridique à l'entreprise.

Sont prises en compte pour le calcul du DIF, les périodes de suspension du contrat de travail pour cause :

- d'accident du travail ;
- de maladie professionnelle ;
- de congé de maternité ;
- de congé de paternité ;
- de maladie lorsque ces périodes sont assimilées, par la convention collective dont relève la branche, à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés ;
- de congé d'adoption ;
- de congé de présence parentale ;
- de congé de soutien familial ;
- de congé parental d'éducation.

En cas d'année civile incomplète, le salarié bénéficie d'un DIF intégrant les droits acquis pro rata temporis entre la date d'embauche et la fin de la première année civile. Celui-ci pourra être mis en œuvre au terme de l'année civile suivant la date d'entrée.

NOTA : Arrêté du 18 octobre 2005 :

(1) Accord étendu, à l'exclusion du septième alinéa de l'article 1er (Salariés bénéficiaires et durée de la formation), comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 933-1 du code du travail.

## Droit individuel à la formation des salariés en contrat à durée déterminée

### Article 2

En vigueur non étendu

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation calculé pro rata temporis, après 4 mois consécutifs ou non sous contrat à durée déterminée au cours des 12 derniers mois. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

L'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation pour les entreprises de 10 salariés et plus assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation de formation due à ces salariés.

## Mise en oeuvre du DIF

### Article 3

En vigueur non étendu

Il appartient au salarié de prendre l'initiative d'utiliser son droit individuel à la formation. Il doit obtenir l'accord de son employeur.

Le choix de l'action de formation envisagée et ses modalités de réalisation sont arrêtés par accord écrit du salarié et de l'employeur éventuellement dans le cadre de l'entretien professionnel visé à l'article 1-1 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès à la formation tout au long de

la vie professionnelle, ou suite à une demande écrite du salarié.

### **Article 3.1**

#### **Demande du salarié**

La demande d'exercice du DIF porte sur des actions de formation définies à l'article 5 suivant.

La demande écrite du salarié doit être déposée avant le début de la formation, au moins :

- 2 mois avant pour les formations d'une durée au plus égale à 1 semaine (35 heures) ;
- 3 mois avant pour les formations d'une durée supérieure.

Elle comporte :

- l'objet, le coût, le lieu, la durée, les dates et heures de l'action de formation.

1. Pour l'action de formation :

La demande doit comporter le programme de la formation souhaitée, la dénomination du prestataire pressenti.

2. Pour l'action de bilan de compétences :

La demande doit comporter la dénomination de l'organisme prestataire choisi sur la liste des organismes agréés par le FONGECIF.

3. Pour l'action de validation des acquis :

La demande doit comporter les mentions suivantes : le diplôme, titre ou certificat de qualification postulé permettant de faire valider les acquis de l'expérience, la dénomination de l'autorité ou de l'organisme délivrant la certification.

### **Article 3. 2**

#### **Réponse de l'employeur**

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois à réception de la demande, telle que définie à l'article 3.1, pour notifier par écrit sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation.

1. Accord de l'employeur

Si l'employeur accepte la demande du salarié, l'employeur et le salarié formalisent leur accord par un écrit relatif à la mise en œuvre du DIF contenant notamment les éléments suivants :

- le programme de la formation ;
- l'objet, le coût, le lieu, la durée, les dates de début, de fin et les horaires de la formation ;
- les modalités de réalisation (pendant, et/ou hors temps de travail)...

2. Désaccord sur le choix de l'action de formation

Si l'employeur n'est pas d'accord sur le choix de l'action de formation, il indique au salarié les raisons de son refus dans sa réponse écrite.

Lorsque, durant 2 années civiles consécutives, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, la formation peut se dérouler en dehors du temps de travail dans le cadre d'un financement assuré soit par l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (OPACIF) dont relève l'entreprise, soit par l'organisme paritaire agréé (OPCA) dont relève l'entreprise dans les conditions suivantes :

a) Financement par l'OPACIF

L'OPACIF assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions des articles L. 6323-14 et L. 6323-16 du code du travail et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 6332-14 du code du travail.

Les droits correspondant à la durée de la formation sont déduits des droits acquis par le salarié au titre du DIF.

b) Financement par l'OPCA

L'OPCA assure, sur la base du montant forfaitaire fixé par décret, la prise en charge financière de l'action sous réserve que celle-ci corresponde aux priorités définies par l'article 5.

L'allocation visée à l'article L. 6321-10 n'est pas due par l'employeur et la durée de la formation réalisée est déduite des droits acquis par le salarié au titre du DIF.

### **Exercice du DIF**

#### **Article 4**

En vigueur non étendu

Les heures de formation liées au droit individuel de formation s'exercent dans ou en dehors du temps de travail conformément aux dispositions légales en vigueur.

### **Nature des actions de formation**

#### **Article 5**

En vigueur non étendu

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF peut être arrêté en tenant compte des conclusions, soit :

- de l'entretien professionnel prévu à l'article 1er de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 ;
- d'une évaluation individuelle réalisée conjointement par le salarié et l'employeur ;
- de l'entretien de seconde partie de carrière prévu par l'accord interprofessionnel du 9 mars 2006 ;
- du bilan d'étape professionnel visé par l'article L. 6315-1 du code du travail ;
- d'un bilan de compétences.

Le DIF peut s'articuler avec le plan de formation ou la période de professionnalisation.

Les organisations signataires décident de retenir des actions de formation pouvant favoriser l'acquisition ou l'élargissement d'une qualification, l'élargissement du champ professionnel d'activité, la polyvalence, l'autonomie, l'adaptation aux évolutions et mutations industrielles, l'évolution du système de production et des technologies. Elles retiennent également les actions de formation des salariés âgés de 45 ans et plus destinées à la transmission d'expérience, les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ainsi que celles permettant au salarié de faire valider les acquis de son expérience.

Dans cette perspective, elles jugent essentielles les spécialités de formation suivantes :

- formation aux métiers des industries alimentaires ;
- maintenance des équipements ;
- respect de l'environnement et prévention des risques industriels ;
- gestion des entreprises ;
- développement des compétences ;



- développement personnel ;
- informatique et traitement de l'information.

Les spécialités de formation ci-dessus sont précisées en annexe I. (1)

Ces priorités pourront être précisées le cas échéant par les instances paritaires de branche compétentes.

(1) Voir annexe I de l'avenant n° 2 du 4 décembre 2009 BO 2010/15.

### **Dispositions financières**

#### **Article 6 (1)**

En vigueur étendu

Les frais de formation, les frais de déplacement et d'hébergement ainsi que le montant de l'allocation de formation sont à la charge de l'employeur et sont imputables, dans la limite des financements disponibles, sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue étant précisé que l'allocation de formation ou les salaires versés sont imputables sur la contribution de l'entreprise au plan de formation.

(1) L'article 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 951-2 du code du travail (arrêté du 18 octobre 2005).

### **Droits du salarié en cas de rupture du contrat de travail**

#### **Article 7**

En vigueur non étendu

##### **7. 1. DIF mis en œuvre pendant le préavis**

En cas de licenciement non consécutif à une faute lourde et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, multipliée par le montant forfaitaire prévu par décret, permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. A défaut d'une telle demande, la somme n'est pas due par l'employeur.

Lorsque l'action est réalisée pendant l'exercice du préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de départ en retraite, les droits acquis au titre du DIF ne sont pas transférables.

Le salarié doit faire sa demande à l'employeur par écrit avant la fin du préavis, que le préavis soit travaillé ou qu'il y ait eu dispense d'exécuter le préavis par l'employeur.

L'employeur précise dans la lettre de notification du licenciement (sauf faute lourde) les droits acquis par le salarié au titre de son droit individuel à la formation et la possibilité offerte au salarié de demander avant la fin du préavis, une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

##### **7. 2. Portabilité du DIF**

En cas de rupture non consécutive à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat de travail qui ouvrent droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, y compris dans le cas défini à l'alinéa 1 du présent article, multiplié par le montant forfaitaire fixé par décret, est utilisée dans les conditions suivantes :

1. Lorsque le salarié en fait la demande auprès d'un nouvel employeur (qui ne relève pas du champ d'application des conventions collectives des branches signataires du présent accord), au cours des 2 années suivant son embauche, la somme permet de financer soit, après accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, soit, sans l'accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation relevant des priorités définies par accord collectif dans le champ d'activité du nouvel employeur. Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation visée à l'article L. 6321-10 n'est pas due par l'employeur.

Le paiement de la somme est assuré par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché.

2. Lorsque le salarié en fait la demande auprès d'un nouvel employeur (qui relève du champ d'application des conventions collectives des branches signataires du présent accord), au cours des 5 années suivant son embauche, la somme permet de financer soit, après accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, soit, sans l'accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation relevant des priorités définies par accord collectif dans le champ d'activité du nouvel employeur. Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation visée à l'article L. 6321-10 n'est pas due par l'employeur.

Le paiement de la somme est assuré par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché.

3. Lorsque le demandeur d'emploi en fait la demande, la somme permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. La mobilisation de la somme a lieu en priorité pendant la période de prise en charge de l'intéressé par le régime d'assurance chômage. Elle se fait après avis du référent chargé de l'accompagnement de l'intéressé.

Le paiement de la somme est assuré par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relève la dernière entreprise dans laquelle il a acquis des droits. Elle est imputée au titre de la section professionnalisation.

### **Dispositions diverses**

#### **Article 8**

En vigueur non étendu

##### **Article 8.1**

##### **Révision**

Le présent accord peut être révisé en tout ou partie par avenant, se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débuteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois après la réception de la demande de révision. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

Les parties conviennent de se rencontrer en cas de modifications législatives ou réglementaires qui auraient des conséquences sur le contenu ou l'application de l'accord susvisé.

##### **Article 8.2**

##### **Accords d'entreprises**

Le présent accord s'impose aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable.

##### **Article 8.3**

##### **Date d'effet et durée**

Le présent accord prendra effet après publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et courra jusqu'au 31 décembre 2012.

Trois mois avant son terme, les partenaires sociaux effectueront un bilan de l'accord et décideront de sa reconduction.

## Avenant n° 1 du 25 juillet 2005 relatif au champ d'application de l'accord du 7 janvier 2005 relatif à la mise en oeuvre du droit individuel à la formation dans diverses branches des industries alimentaires

Signataires	
Organisations patronales	L'alliance 7 ; L'association des entreprises de produits alimentaires élaborés (Adepale) ; La chambre syndicale française de la levure (CSFL) ; La chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France (CSRCSF) ; Le syndicat national des fabricants de sucre de France (SNFS) ; Le comité français du café ; Le syndicat français des fabricants de café soluble ; Le syndicat national de l'industrie et du commerce du café (SNICC) ; La FEDALIM pour le compte : -du syndicat national des fabricants de bouillons et de potages (SNFBP) ; -des fédérations des industries condimentaires de France (FICF) ; -du syndicat national des fabricants de vinaigres (SNFV) ; -du syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille (SNPE) ; -du syndicat du thé et des plantes à infusion (STEPI) ; -du syndicat de la chicorée de France (SCF) ; La fédération française des industriels charcutiers, traiteurs, transformateurs de viandes (FICT) ; La fédération nationale des industries laitières (FNIL) ; Le syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets, crèmes glacées (SFIG) ; Le syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France (SIFPAF),
Organisations de salariés	La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture et de l'alimentation (FGTA) FO ; La fédération des syndicats des commerces, services et force de vente CFTC (CSFV) ; La fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution, des services et organismes agroalimentaires et des cuirs et peaux CFE-CGC,

### Préambule

#### Champ d'application

En vigueur étendu

Cet avenant a pour objet de déterminer le champ d'application de l'accord relatif à la mise en oeuvre du droit individuel à la formation dans diverses branches des industries alimentaires en date du 7 janvier 2005.

En conséquence, les signataires précisent ce qui suit :

#### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

L'accord ci-dessus référencé institue, en complément de l'accord national interprofessionnel relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle complété par la loi du 4 mai 2004, des dispositions spécifiques au profit de tous les salariés liés par un contrat de travail à une entreprise ou un établissement relevant du champ d'application des conventions collectives nationales (CCN) suivantes :

- biscotterie, biscuiteries, chocolateries, confiseries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, aliments de l'enfance et de la diététique, préparation des entremets et desserts ménagers (CCN du 17 mai 2004) (codes NAF : 15.8 F, 15.8 K, 15.8 T partiel, 15.8 V partiel, 15.6 B partiel, 15.6 D partiel) ;
- industries de produits alimentaires élaborés (CCN du 17 janvier 1952) (codes NAF : 15.1 E, 15.2 Z, 15.3 A, 15.3 E, 15.3 F, 15.8 A, 15.8 M) ;
- industries alimentaires diverses (CCN du 27 mars 1969) (codes NAF : 15.3 E partiel, 15.8 P partiel, 15.8 R partiel, 15.8 V) ;
- industries des produits exotiques (CCN du 1er avril 1969) (codes NAF : 15.8 P partiel et 15.8 R partiel) ;
- sucreries, sucreries-distilleries, raffineries de sucre (CCN du 1er octobre 1986) (code NAF : 15.8 H) ;
- industries charcutières (CCN du 1er juillet 1958, mise à jour le 9 avril 1990) (codes NAF : 15.1 E, 51.3 D) ;
- industrie laitière (CCN du 20 mai 1955, modifiée le 1er décembre 1976) (codes NAF : 15.51, 15.5 A, 15.5 B, 15.5 C, 15.5 D, 15.8 T) ;
- industries des glaces, sorbets et crèmes glacées (CCN du 15 octobre 1996) (code NAF : 15.5 F) ;
- pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (CCN du 3 juillet 1997) (code NAF : 15.8 M).

Fait à Paris, le 25 juillet 2005.

## Accord du 8 avril 2005 relatif au dialogue social et au développement de la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Signataires	
Organisations patronales	L'Alliance des syndicats des industries de la biscotterie, de la biscuiterie, des céréales prêtes à consommer ou à préparer, de la chocolaterie, de la confiserie, des aliments de l'enfance et de la diététique, des préparations pour entremets et desserts ménagers (l'Alliance 7) ; Le syndicat national des fabricants de café soluble ; Le syndicat national de l'industrie et du commerce du café ; Le comité français du café ; Le syndicat de la chicorée de France ; Le syndicat national des fabricants de bouillons et potages ; La fédération des industries condimentaires de France ; Le syndicat national des fabricants de vinaigres ; Le syndicat du thé et des plantes à infusions ; Le syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille ; Le syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées ; La chambre syndicale française de la levure,
Organisations de salariés	La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes (FGTA) FO ; La fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution, des services et organismes agroalimentaires et cuirs et peaux FNAACFE-CGC ; La fédération des syndicats CFTC des commerces, services et force de vente (CSFV),

### Préambule

En vigueur étendu

La conclusion du présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Il témoigne de la volonté des parties signataires de favoriser le développement de la négociation collective et de renforcer le dialogue social, tant au niveau de la branche que des entreprises, quelle que soit leur taille.

Les parties rappellent le rôle primordial de l'accord de branche pour une régulation économique et sociale par l'affirmation des solidarités interentreprises, l'harmonisation des conditions d'emploi et la garantie d'une rémunération minimale des salariés dans les entreprises d'un même secteur d'activité.

Les parties signataires reconnaissent à l'accord de branche la triple fonction :

- organiser la négociation d'entreprise dans des cadres qu'il détermine ;
- fixer des dispositions destinées à couvrir la situation des entreprises dans lesquelles la négociation n'a pas abouti ou n'est pas possible, faute d'interlocuteur ;
- déterminer des règles minimales obligatoires pour l'ensemble des entreprises de la branche.

La seule addition des négociations d'entreprises ne peut constituer un système de régulation d'un même secteur d'activité, pour autant elle contribue à la cohésion sociale au sein de l'entreprise et doit être favorisée.

Les parties reconnaissent le rôle essentiel des syndicats représentatifs dans le domaine de la négociation collective.

A cet effet, les parties ont décidé de mettre en oeuvre les dispositions qui suivent.

## **Champ d'application**

### **Article 1er**

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des industries alimentaires diverses du 27 mars 1969 et des produits exotiques du 1er avril 1969, de la convention collective de l'industrie des glaces, sorbets et crèmes glacées du 15 octobre 1996 et de la convention collective nationale des biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de la diététique, préparations pour entremets et desserts ménagers du 17 mai 2004.

## **Accord de branche**

### **Article 2**

En vigueur étendu

La validité des accords de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche. L'opposition doit être écrite, motivée et notifiée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche au niveau national dans un délai de 15 jours à compter de la notification de l'accord.

## **Accord d'entreprise**

### **Article 3**

En vigueur étendu

La validité de l'accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés ayant recueilli au moins la moitié des suffrages valablement exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles. L'opposition doit être formée dans un délai de 8 jours à compter de la date de notification de l'accord.

En cas de carence d'élection professionnelle, lorsqu'un délégué syndical a été désigné dans l'entreprise ou l'établissement, la validité de la convention ou de l'accord est subordonnée à l'approbation de la majorité des salariés à l'initiative des organisations syndicales de salariés signataires, à laquelle les organisations syndicales de salariés non signataires de l'accord peuvent s'associer.

## **Notification des accords**

### **Article 4**

En vigueur étendu

La notification des accords de branche et d'entreprise est faite par lettre recommandée avec accusé de réception aux partenaires sociaux, ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé, contre récépissé. Lorsque la notification n'a pu être effectuée le même jour à l'ensemble des organisations syndicales parties à la négociation, le délai pour le droit d'opposition court à compter de la notification la plus tardive.

(1) Article étendu sous réserve qu'au sens de l'article L. 132-2-2 du code du travail chaque organisation syndicale de salariés représentative exerce son droit d'opposition à compter de la notification qui lui est faite de l'accord (arrêté du 20 juillet 2005, art.1er).

## **Négociation et ordre du jour**

### **Article 5**

En vigueur étendu

L'ordre du jour est déterminé par l'employeur ou les représentants des employeurs. Sur demande écrite d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés, des thèmes de négociation sont inscrits à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion de négociation.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 132-12 et L. 132-27 du code du travail (arrêté du 20 juillet 2005, art.1er).

## **Observatoire paritaire de la négociation**

### **Article 6**

En vigueur étendu

#### **6.1 Bilan de la négociation collective**

Dans le cadre de l'examen annuel du rapport de branche, la commission paritaire de branche examinera le bilan de la négociation collective dans les entreprises.

A cet effet, les entreprises feront parvenir un document mentionnant le nombre d'accords négociés et leur objet.

La commission paritaire de branche examinera plus particulièrement à cette occasion le bilan des accords signés dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux selon les modalités fixées à l'article 6 du présent accord par la commission paritaire de validation mentionnée à l'article 6.5.1.

#### **6.2 Transmission des accords d'entreprise ou d'établissement**

En application de l'article L. 132-17-1 du code du travail, les entreprises de la branche transmettront dans les 15 jours à l'observatoire paritaire de la négociation tous les accords d'entreprise ou d'établissement conclus.

## **Développement de la négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux**

### **Article 7**

En vigueur étendu

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de délégué du personnel faisant fonction de délégué syndical, il est possible de négocier des accords collectifs d'entreprise entre :

- l'employeur ou son représentant et les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ;
- ou, en l'absence de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel,
- l'employeur ou son représentant et un ou plusieurs salariés dûment mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives au plan national.

#### **7.1. Modalités d'exercice du mandat**

##### **Consultation des salariés**

##### **7.1.1. Exercice du mandat (2)**

L'employeur ou son représentant devra informer les organisations syndicales reconnues représentatives au plan national (cf. adresses en annexe), de sa décision d'engager des négociations, par lettre recommandée avec accusée de réception. Cette lettre devra préciser le(s) thème(s) de la négociation, ainsi que l'exposé des motifs.

Le mandat, comportant l'indication du nom du mandataire et son objet, doit être délivré au salarié mandaté et à l'employeur par l'organisation syndicale mandante, préalablement à l'ouverture de la négociation par lettre recommandée avec accusé de réception. Il est limité à la négociation pour laquelle il est délivré. Le mandataire est tenu d'une obligation d'information du syndicat mandant.

Le mandat prend fin, soit :

- à la date de signature de l'accord ;
- à la date de retrait du mandat par le syndicat mandataire. Le retrait du mandat doit être notifié à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de

réception ;

en cas d'échec des négociations constaté par procès-verbal, établi par l'employeur ou son représentant.

#### 7.1.2. Consultation des salariés

L'accord signé par un salarié mandaté doit être approuvé par les salariés de l'entreprise à la majorité des suffrages exprimés. Les modalités de vote sont régies conformément aux dispositions du code électoral. Les salariés devront pour cela être informés 15 jours au moins avant la date prévue du scrutin, de l'heure et de la date de celui-ci, du contenu de l'accord, du texte de la question soumise à leur vote. A défaut d'approbation par les salariés consultés, l'accord est réputé non écrit.

#### 7.2. Protection des salariés mandatés

Les salariés mandatés conformément aux stipulations du présent accord, bénéficient de la protection prévue par l'article L. 412-18 du code du travail.

#### 7.3. Réunions de négociation

Une copie de l'accord du 8 avril 2005 et de ses avenants relatif au dialogue et au développement de la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux est communiquée par l'employeur aux élus du personnel ou salariés mandatés 2 mois avant d'engager une négociation.

Le temps passé en réunion de négociation est considéré comme du temps de travail et rémunéré comme tel.

Lors d'une 1re réunion de négociation, les parties déterminent :

- le calendrier de négociation ;
- les informations qui seront communiquées avant la négociation aux élus du personnel ou salariés mandatés ;
- les limites dans lesquelles le temps passé à la préparation de la négociation ainsi qu'à l'information des salariés au cours du processus de négociation est considéré comme un temps de travail et rémunéré comme tel.

Les représentants du personnel ou salariés mandatés pourront bénéficier à leur demande, préalablement à l'ouverture de la négociation, d'une formation spécifique prise en charge par l'entreprise, relative à la pratique de la négociation collective et éventuellement aux thèmes visés par celle-ci, dont la durée ne pourra pas excéder 2 jours. Le centre de formation sera choisi sur la liste visée à l'article R. 451-1 du code du travail.

#### 7.4. Contenu des accords

Les accords d'entreprise conclus dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, entre la direction et les représentants élus du personnel ou un ou plusieurs salariés mandatés à cet effet, pourront traiter tous les thèmes de négociation notamment les thèmes faisant l'objet de la négociation annuelle obligatoire dans l'entreprise. Ils ne pourront en aucun cas déroger dans un sens moins favorable aux salariés aux dispositions de la convention collective nationale, de ses annexes ou aux dispositions du code du travail visées par l'article 43 de la loi du 4 mai 2004.

Contenu et durée d'application des accords conclus par les représentants du personnel :

Les accords d'entreprises conclus dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux entre la direction et les représentants élus du personnel ou un ou plusieurs salariés mandatés à cet effet devront être d'une durée déterminée maximale de 4 ans.

#### 7.5. Validation des accords d'entreprise

##### 7.5.1. Commission paritaire nationale de validation

Les accords d'entreprises signés avec les membres élus du comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, doivent, préalablement à leur dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, être validés par une commission paritaire nationale créée par l'ensemble des branches signataires du présent accord.

##### 7.5.2. Rôle

La commission paritaire nationale de validation a pour objet de vérifier la conformité des accords signés entre l'employeur, ou son représentant, et les élus du personnel aux dispositions conventionnelles en vigueur.

A cet effet, la partie signataire la plus diligente envoie au secrétariat de la commission un exemplaire de l'accord dont elle demande la validation.

Les accords soumis à la commission paritaire de validation devront être obligatoirement accompagnés de :

- une fiche signalétique dûment complétée comportant les informations suivantes :
- identification de l'entreprise ;
- effectif annuel de l'entreprise sur les 12 mois précédant la mise en place de l'accord ;
- le nombre de salariés et les types d'emplois concernés par l'accord ;
- une copie du procès-verbal des dernières élections professionnelles ;
- une copie du procès-verbal de négociation signé entre les parties.

##### 7.5.3. Composition

La commission est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative *signataire* (1) du présent accord et d'un nombre égal de représentants des organisations patronales *signataires* (1). En cas d'absence d'une organisation syndicale ou patronale *signataire* (1), la parité entre collègues doit être respectée.

##### 7.5.4. Organisation

Chaque séance de la commission est présidée alternativement par 1 membre du syndicat de salariés signataires du présent accord et par 1 représentant des organisations patronales signataires.

Les décisions de la commission sont consignées dans un procès-verbal signé par les membres de la commission.

Le procès-verbal comportera les mentions suivantes :

- les membres présents ;
- les membres représentés ;
- le nombre de voix en faveur ou en défaveur de l'accord dans chaque collège.

En cas d'absence, un membre de la commission pourra donner pouvoir à un autre membre, ce pouvoir devant être présenté aux membres présents avant le vote sur la validation de l'accord.

Le secrétariat de la commission est assuré par une organisation syndicale patronale signataire du présent accord.

##### 7.5.5. Fonctionnement

Un calendrier prévisionnel prévoyant une réunion tous les 2 mois est établi en début d'année par le secrétariat, après consultation des membres de la commission.

Une copie des accords à examiner accompagnés des éléments prévus par l'article 7. 5. 2 modifié et de la convocation, est adressée aux membres de la commission par le secrétariat au moins 30 jours calendaires avant la date de la réunion.

Le vote a lieu par collège. Les décisions sont adoptées si dans chaque collège elles recueillent la majorité des voix des membres présents ou représentés.

##### 7.5.6. Bilan annuel de la négociation collective

La commission paritaire de validation transmettra chaque année à la commission paritaire de branche un bilan des accords signés selon les modalités de l'article 6 du présent accord, dans le cadre de l'examen annuel du rapport de branche, conformément aux dispositions de l'article 5.1 du présent accord.

## 7.6. Entrée en vigueur des accords

### 7.6.1. Accords signés par un salarié mandaté

L'entrée en vigueur des accords d'entreprise est subordonnée à leur dépôt par l'employeur à la direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle du lieu de signature de l'accord et au conseil de prud'hommes, accompagné du procès-verbal relatif à la consultation des salariés.

### 7.6.2. Accords signés par les instances représentatives du personnel

L'entrée en vigueur des accords d'entreprise est subordonnée à leur dépôt par l'employeur à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du lieu de signature de l'accord et au conseil de prud'hommes, accompagné du procès-verbal de la commission paritaire de validation.

La validité des accords d'entreprise conclus dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, entre la direction et les représentants élus du personnel est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des élus du personnel (titulaires).

(1) Les mots ' signataires ' et ' signataire ' sont exclus de l'extention (arrêté du 20 juillet 2005, art. 1er).

(2) L'article 7.1.1 (Exercice du mandat) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa du III de l'article L. 132-26 du code du travail (arrêté du 20 juillet 2005, art.1er).

## Déroulement de carrière

### Article 8

En vigueur étendu

Les parties conviennent que le développement de la négociation collective dans la branche passe par la reconnaissance de tous les acteurs de la négociation collective : salariés exerçant des mandats de négociation et de représentation au niveau de la branche, délégués syndicaux, membres élus du personnel et salariés mandatés au niveau de l'entreprise.

Dans ce cadre, l'exercice de responsabilités syndicales ou la qualité de membre élu du comité d'entreprise ou de délégué du personnel ne doit pas constituer pour les salariés concernés un obstacle aux promotions ou aux évolutions de carrière auxquelles ils pourraient prétendre.

#### 8.1. Formation spécifique des salariés mandatés

Les salariés mandatés conformément aux stipulations du présent accord pourront bénéficier, à leur demande, préalablement à l'ouverture de la négociation, d'une formation spécifique, prise en charge par l'entreprise, relative à la pratique de la négociation collective dont la durée ne pourra pas excéder 2 jours. Cette formation pourra être dispensée par un organisme désigné par le syndicat mandataire.

#### 8.2. Entretien de carrière

A défaut d'entretien périodique, chaque représentant pourra avoir un entretien de carrière spécifique s'il en fait la demande. L'entretien se déroulera avec la personne en charge des ressources humaines dans l'établissement. L'entretien sera l'occasion de :

- vérifier que, sur le moyen terme, la situation professionnelle du représentant du personnel est normale par rapport à des situations comparables. Si tel n'était pas le cas, une explication devra être donnée sur les raisons de cette différence qui ne pourra se justifier que pour des raisons liées à la situation et à l'activité professionnelle ;
- faire le point sur les modalités arrêtées en début de mandat et de les modifier si nécessaire.

#### 8.3. Formation professionnelle continue

Les représentants du personnel ont accès, dans les mêmes conditions que les autres salariés :

- aux actions prévues dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
- au dispositif de congé individuel de formation (CIF) ;
- au dispositif du droit individuel à la formation (DIF).

#### 8.4. Fin des mandats

A l'issue d'un ou plusieurs mandats, lorsque le temps consacré à l'activité professionnelle augmentera significativement, le représentant pourra bénéficier, s'il le souhaite :

- dans le cadre d'un entretien avec sa hiérarchie, de la formalisation d'un projet professionnel et de formation. Les compétences acquises dans l'exercice de mandats seront prises en compte le cas échéant, dans la construction de ce projet ;
- si nécessaire, d'un bilan de compétences professionnelles (assuré par un organisme extérieur choisi d'un commun accord sur la liste des organismes agréés par le FONGECIF et s'inscrivant dans le cadre d'un congé individuel de formation).

## Durée de l'accord

### Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## Dérogation

### Article 10

En vigueur étendu

Le présent avenant s'impose aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable.

## Dépôt et Publicité

### Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente en cinq exemplaires originaux à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris ainsi qu'au conseil des prud'hommes.

## Entrée en vigueur

### Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord annule et remplace l'accord du 25 novembre 2004.

Il entrera en vigueur le premier jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Fait à Paris, le 8 avril 2005.

---

## Avenant n° 1 du 6 avril 2007 à l'accord du 8 avril 2005 relatif au dialogue social (1)

## Signataires

Organisations patronales	L'alliance des syndicats des industries de la biscotterie, de la biscuiterie, des céréales prêtes à consommer ou à préparer, de la chocolaterie, de la confiserie, des aliments de l'enfance et de la diététique, des préparations pour entremets et desserts ménagers, l'Alliance 7 ; Le syndicat français du café ; Le comité français du café ; Le syndicat des fabricants de chicorée de France ; Le syndicat national des fabricants de bouillons et potages ; La fédération des industries condimentaires de France ; Le syndicat du thé et des plantes à infusions ; Le syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille ; Le syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées ; La chambre syndicale française de la levure,
Organisations de salariés	La fédération générale alimentaire (FGA) CFTD ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes (FGTA) FO ; La fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution, des services et organismes agroalimentaires et cuirs et peaux FNAA CFE-CGC ; La fédération des syndicats des commerces, services et force de vente (CSFV) CFTC,

### Evolution professionnelle des salariés exerçant des responsabilités et des mandats de représentant du personnel

#### Article 1er

En vigueur étendu

articles L. 2262-6

L. 2262-7

R. 2262-1

R. 2262-2 du code du travail

Par le présent avenant, les parties signataires réaffirment leur attachement au respect du libre exercice du droit syndical et expriment leur volonté de développer, au sein des entreprises des branches signataires, une politique sociale de progrès à travers l'établissement d'un dialogue social permanent et constructif.

L'article 8 de l'accord du 8 avril 2005 est complété comme suit. A travers cet article, les parties entendent établir les modalités de nature à mieux concilier l'exercice du droit syndical et l'activité professionnelle permettant ainsi de développer un climat de relations sociales stables et responsables.

#### 1.1. Principe de non-discrimination

Les entreprises s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat, l'exercice d'une activité syndicale ou d'un mandat de représentant du personnel pour arrêter les décisions relatives au recrutement, l'organisation du travail, la formation, le déroulement de carrière et la rémunération du salarié.

#### 1.2. Evolution professionnelle

Les parties signataires réaffirment l'importance du respect des principes suivants visant à faciliter la pleine intégration des salariés titulaires de mandats dans la vie de l'entreprise et leur permettre de suivre un déroulement de carrière correspondant au développement de leurs compétences.

Les entreprises doivent veiller à ce que l'exercice d'un mandat syndical ou représentatif n'entraîne pas de conséquences négatives sur la situation actuelle et future des intéressés, notamment en matière d'évolution professionnelle, en prévoyant des dispositions adaptées de nature à permettre la coexistence des activités professionnelles et syndicales, et représentatives dans des conditions satisfaisantes pour tous.

L'évolution professionnelle des salariés exerçant des mandats syndicaux et de représentants du personnel est déterminée comme pour tout autre salarié en fonction des règles et principes en vigueur dans l'entreprise.

#### 1.3. Les entretiens spécifiques

##### 1.3.1. Entretien de prise de mandat

Dès lors qu'un salarié devient détenteur d'un mandat syndical ou de représentant du personnel, l'entreprise et le salarié examinent ensemble, au cours d'un entretien, les moyens de concilier au mieux l'exercice du (ou des) mandat(s) et l'activité professionnelle.

Le responsable hiérarchique reçoit le salarié au cours d'un entretien qui a pour objet de :

- rechercher entre la hiérarchie et l'intéressé les modalités d'organisation du travail permettant une meilleure compatibilité possible entre activité professionnelle et exercice du mandat de représentation ;

- tenir compte dans l'organisation de l'activité professionnelle du salarié du fait qu'il n'est pas maître de la fréquence et de l'organisation de toutes les réunions auxquelles il participe, l'intéressé s'efforçant de son côté de concilier au mieux et dans la mesure du possible l'utilisation de son crédit d'heures de délégation avec les impératifs et les nécessités de son poste dans l'entreprise ;

- permettre un aménagement du poste de travail et/ou des horaires de travail, voire exceptionnellement un changement de poste, notamment pour concilier l'exercice de ses mandats avec le maintien et autant que possible la progression de son niveau de qualification et l'intérêt du travail de l'écu ou mandaté. Dans ce dernier cas, le nouveau poste devra être de qualification égale et assurer le maintien de la rémunération ; le changement de poste se fera après accord formel du salarié.

Un représentant de la fonction ressources humaines peut assister à l'entretien à la demande de l'une ou l'autre partie. De même, un représentant du personnel peut assister à cet entretien à la demande de l'une ou l'autre partie.

##### 1.3.2. Entretien annuel d'appréciation et de développement ou entretien en cours de mandat

Nonobstant les entretiens organisés dans l'entreprise et comme tout membre du personnel, le salarié titulaire d'un mandat peut bénéficier d'un entretien professionnel annuel individuel avec son supérieur hiérarchique.

L'entretien professionnel portera sur l'évaluation des compétences utilisées dans l'emploi tenu ainsi que sur les conditions d'exercice de son ou de ses mandat(s) de représentation. Dans son aspect développement, cet entretien doit permettre au salarié d'être en mesure d'élaborer et de faire des choix éclairés en matière de projet professionnel qui tiennent compte à la fois des besoins en qualifications de son entreprise mais aussi de sa propre ambition à développer ses connaissances et ses compétences professionnelles. En ce sens, il permettra d'identifier les besoins de formation et/ou les possibilités d'évolution professionnelle.

Lors de cet entretien, le salarié élu ou mandaté pourra se faire assister d'un représentant du personnel de son choix appartenant à l'entreprise.

A défaut d'entretien périodique, chaque représentant pourra avoir un entretien de carrière spécifique s'il en fait la demande. L'entretien se déroulera avec la personne en charge des ressources humaines dans l'établissement.

L'entretien sera l'occasion de :

- vérifier que l'évolution de carrière et l'évolution de la rémunération se font au regard des mêmes critères d'appréciation que ceux des autres salariés. Ainsi, la situation professionnelle des représentants du personnel doit être conforme à la mise en oeuvre des critères tels qu'ils sont appliqués aux autres salariés ressortissant de la même catégorie professionnelle. Si tel n'était pas le cas, une explication sera donnée sur les raisons de cette différence qui ne pourra se justifier que pour des raisons liées à la situation et à l'activité professionnelle. Dans ce cas, il sera examiné et proposé au salarié une action de formation et/ou une adaptation à son poste de travail permettant de combler les écarts constatés ;

- faire un point sur les modalités arrêtées en début de mandat et de les modifier si nécessaire.

Cet entretien permettra d'examiner la situation professionnelle du salarié ainsi que la prise en compte des compétences acquises et développées dans le cadre de ses mandats syndicaux et/ou de représentation au sein de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, pour déterminer des possibilités d'évolution professionnelle et les actions de formation permettant d'y répondre.

Lorsque cet entretien donne lieu à l'établissement d'un écrit, celui-ci est communiqué au salarié.

### 1.3.3. Entretien de fin de mandat

A l'issue de son (ses) mandat(s), le salarié bénéficie à sa demande d'un entretien ayant pour objet de dresser l'état de sa situation professionnelle, de faire le bilan des compétences acquises au titre de son activité de délégué syndical et/ou de représentation et de définir des possibilités d'évolution professionnelle et les actions de formation éventuelles permettant d'y aboutir.

### 1.4. La rémunération

Les salariés élus et mandatés bénéficient d'une évolution de rémunération comparable à celle des autres salariés de l'établissement appartenant à la même catégorie professionnelle, occupant un même emploi ou, à défaut, un emploi équivalent et ayant une ancienneté dans l'entreprise équivalente.

Les salariés exerçant des mandats ne doivent subir aucune perte de rémunération du fait de l'exercice dudit mandat.

L'entreprise vérifiera tous les ans que ces salariés n'ont pas fait l'objet d'une discrimination dans l'évolution de leur salaire du fait de l'exercice de leurs mandats.

Le résultat de ce contrôle fera l'objet d'une information annuelle du comité d'entreprise, à défaut, des délégués du personnel.

### 1.5. Formation professionnelle

En cours de mandat, les représentants du personnel et des organisations syndicales doivent avoir accès dans les mêmes conditions que les autres salariés aux actions de formation prévues dans le plan de formation de l'entreprise. Des mesures d'adaptation spécifique pourront être envisagées afin de tenir compte de l'exercice des fonctions liées au(x) mandat(s).

Au-delà du respect des obligations légales en matière de formation économique, sociale et syndicale des élus et mandatés et dans le cadre des dispositifs de formation en vigueur, la direction s'assure que le salarié suive des formations répondant aux besoins identifiés et validés par sa hiérarchie.

Il s'agit notamment de maintenir à jour les connaissances générales et professionnelles nécessaires à la tenue du poste, d'accompagner les évolutions technologiques et de développer son potentiel de compétences et de qualifications, au minimum au même degré que les autres salariés de sa catégorie professionnelle.

Les représentants du personnel et des organisations syndicales ont accès dans les mêmes conditions que les autres salariés :

- aux actions prévues dans le cadre du plan de formation de l'entreprise et de la période de professionnalisation ;
- aux dispositions du DIF ;
- et aux dispositions du CIF.

Pour les salariés consacrant une fraction élevée de leur temps à des fonctions syndicales et/ou de représentation du personnel, les actions de formation peuvent concerner le métier actuel du salarié pour une remise à niveau mais aussi servir à préparer une nouvelle orientation professionnelle, et ceci en tenant compte des compétences acquises dans l'exercice du mandat, si celles-ci peuvent être mises en oeuvre dans l'activité professionnelle.

### 1.6. Bilan de compétences et d'orientation

A l'issue de 4 années, consécutives ou non, au cours desquelles un salarié aura assuré des mandats impliquant une grande disponibilité de temps, le salarié titulaire de mandat(s) pourra soit à la demande de l'entreprise, soit dans le cadre d'une démarche volontaire de sa part réaliser un bilan de compétences et d'orientation.

Ce bilan, fait avec le concours d'un cabinet spécialisé choisi d'un commun accord entre l'intéressé et la fonction ressources humaines, pourra, après analyse des compétences, aptitudes et motivations, servir de base à l'établissement d'un projet professionnel.

Ce bilan analysera les compétences professionnelles et les connaissances acquises des représentants, leurs aptitudes et leurs motivations, facilitant ainsi, en tant que de besoin, leur évolution ou leur réorientation professionnelle, en accord avec l'employeur. Ainsi, les savoirs et savoir-faire acquis et développés du fait des mandats syndicaux ou de représentation du personnel seront valorisés et reconnus dans le cadre de l'évolution professionnelle du salarié. Dans une dynamique de reconnaissance des compétences acquises, tant au niveau de son emploi que de l'exercice de ses mandats, il sera proposé au salarié une action de VAE.

### 1.7. Commission de suivi paritaire de branche

Le suivi de l'application du présent avenant sur le dialogue social sera réalisé annuellement dans le cadre de l'observatoire paritaire de la négociation créé à l'article 6 de l'accord du 8 avril 2005.

### 1.8. Suivi du présent avenant dans l'entreprise

Un bilan annuel de l'application du présent avenant sera présenté par l'employeur ou son représentant au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel. Lorsque l'entreprise dispose de délégués syndicaux, ceux-ci assistent à la réunion où le bilan est évoqué.

(anciennement L. 135-7 et L. 135-8) aux termes desquelles incombe à l'employeur une obligation d'information et de communication des conventions collectives et des accords collectifs applicables dans l'entreprise

(Arrêté du 6 mai 2008, art. 1er).

## Moyens d'exercice du mandat des représentants du personnel élus et désignés

### Article 2

En vigueur étendu

#### 2.1. NTIC

Les parties signataires reconnaissent l'importance des nouvelles technologies de l'information et de la communication dans la diffusion de l'information syndicale. En conséquence, dans chaque entreprise où un délégué syndical aura été désigné, une négociation portant sur l'accès et l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication par les institutions représentatives du personnel devra s'ouvrir.

En tout état de cause, l'utilisation de ces moyens de communication doit se faire dans le strict respect, d'une part, des dispositions légales applicables telles que celles relatives au respect de la vie privée et la loi informatique et libertés et, d'autre part, les chartes informatiques relatives aux règles de fonctionnement et d'utilisation des outils NTIC mis en place par l'entreprise.

#### 2.2. Local

Le local mis à la disposition des sections syndicales dans les conditions prévues par la convention collective doit être aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement. Il est équipé de tables, de chaises, d'armoires fermant à clé, d'un matériel informatique de type PC ou Mac équipé de logiciels bureautiques et relié à une imprimante et une ligne téléphonique sécurisée et indépendante, d'un fax, d'un accès internet et intranet lorsqu'il existe. Les représentants du personnel ont accès à une photocopieuse de l'entreprise. La maintenance informatique, les logiciels et les « consommables » sont à la charge de l'entreprise.

Dans les établissements de moins de 200 salariés, le local syndical peut être celui des délégués du personnel ou des membres du comité d'entreprise.

## Développement de la négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

### Article 3

En vigueur étendu

#### 3. 1. L'article 7. 3 « Réunions de négociation » de l'accord

du 8 avril 2005 est modifié comme suit :

« Une copie de l'accord du 8 avril 2005 et de ses avenants relatif au dialogue et au développement de la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux est communiquée par l'employeur aux élus du personnel ou salariés mandatés 2 mois avant d'engager une négociation.

Le temps passé en réunion de négociation est considéré comme du temps de travail et rémunéré comme tel.

Lors d'une 1<sup>re</sup> réunion de négociation, les parties déterminent :

- le calendrier de négociation ;
- les informations qui seront communiquées avant la négociation aux élus du personnel ou salariés mandatés ;
- les limites dans lesquelles le temps passé à la préparation de la négociation ainsi qu'à l'information des salariés au cours du processus de négociation est considéré comme un temps de travail et rémunéré comme tel.

Les représentants du personnel ou salariés mandatés pourront bénéficier à leur demande, préalablement à l'ouverture de la négociation, d'une formation spécifique prise en charge par l'entreprise, relative à la pratique de la négociation collective et éventuellement aux thèmes visés par celle-ci, dont la durée ne pourra pas excéder 2 jours. Le centre de formation sera choisi sur la liste visée à l'article R. 451-1 du code du travail. »

### 3. 2.L'article 7. 4 « Contenu des accords » de l'accord

du 8 avril 2005 est complété comme suit :

« Contenu et durée d'application des accords conclus par les représentants du personnel :

Les accords d'entreprises conclus dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux entre la direction et les représentants élus du personnel ou un ou plusieurs salariés mandatés à cet effet devront être d'une durée déterminée maximale de 4 ans. »

### 3. 3.L'article 7. 5. 2 « Rôle » est complété comme suit :

« Les accords soumis à la commission paritaire de validation devront être obligatoirement accompagnés de :

- une fiche signalétique dûment complétée comportant les informations suivantes :
- identification de l'entreprise ;
- effectif annuel de l'entreprise sur les 12 mois précédant la mise en place de l'accord ;
- le nombre de salariés et les types d'emplois concernés par l'accord ;
- une copie du procès-verbal des dernières élections professionnelles ;
- une copie du procès-verbal de négociation signé entre les parties. »

### 3. 4.L'article 7. 5. 4 « Organisation » est modifié comme suit :

« Chaque séance de la commission est présidée alternativement par 1 membre du syndicat de salariés signataires du présent accord et par 1 représentant des organisations patronales signataires.

Les décisions de la commission sont consignées dans un procès-verbal signé par les membres de la commission.

Le procès-verbal comportera les mentions suivantes :

- les membres présents ;
- les membres représentés ;
- le nombre de voix en faveur ou en défaveur de l'accord dans chaque collège.

En cas d'absence, un membre de la commission pourra donner pouvoir à un autre membre, ce pouvoir devant être présenté aux membres présents avant le vote sur la validation de l'accord.

Le secrétariat de la commission est assuré par une organisation syndicale patronale signataire du présent accord. »

### 3. 5.L'article 7. 5. 5. « Fonctionnement » est modifié comme suit :

« Un calendrier prévisionnel prévoyant une réunion tous les 2 mois est établi en début d'année par le secrétariat, après consultation des membres de la commission.

Une copie des accords à examiner accompagnés des éléments prévus par l'article 7. 5. 2 modifié et de la convocation, est adressée aux membres de la commission par le secrétariat au moins 30 jours calendaires avant la date de la réunion.

Le vote a lieu par collège. Les décisions sont adoptées si dans chaque collège elles recueillent la majorité des voix des membres présents ou représentés. »

### 3. 6.L'article 9 « Durée de l'accord » est modifié comme suit :

« Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. »

## Dispositions finales

### Article 4

En vigueur étendu

#### 4.1. Dérogation

Le présent avenant s'impose aux établissements, entreprises et groupes, qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable.

#### 4.2. Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter de sa signature.

#### 4.3. Dépôt et publicité

Le présent avenant sera déposé par les soins de la partie la plus diligente à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris ainsi qu'au conseil des prud'hommes.

#### 4.4. Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministre du travail, de l'emploi et de la cohésion sociale l'extension du présent accord.

## Accord relatif à la création d'une commission paritaire nationale interbranches emploi formation (CPNIEF)

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets, crèmes glacées (SFIG) ; L'Alliance 7,
Organisations de salariés	La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture et de l'alimentation (FGTA) FO ; La fédération des syndicats des commerces, services et force de vente (CSFV) CFTC ; La fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution, des services et organismes agroalimentaires et cuirs et peaux FNAA CFE-CGC ; La fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT,

En vigueur étendu



Les organisations signataires, soucieuses de l'intérêt social et économique que représente la formation professionnelle pour les secteurs de l'industrie relevant des conventions collectives nationales de l'Alliance 7 et des glaces, sorbets et crèmes glacées, conviennent de renforcer le poids de la CPNBEF mise en place initialement par l'Alliance 7 en l'élargissant et d'instituer ainsi une commission paritaire nationale interbranches emploi formation (CPNIEF) commune aux 2 secteurs.

### **Champ d'application.**

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord règle sur l'ensemble du territoire national métropolitain les rapports entre employeurs et salariés des entreprises dont l'activité relève de la convention collective nationale des biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de la diététique, préparations pour entremets et desserts ménagers du 17 mai 2004 ainsi que de la convention collective nationale de l'industrie des glaces, sorbets et crèmes glacées du 3 mars 2006.

### **La commission paritaire nationale interbranches emploi formation (CPNIEF).**

Article 2

En vigueur étendu

#### **Article 2.1**

##### **Composition**

Cette commission comprend :

- un collège ' salariés ' comprenant un représentant désigné avant chacune des réunions par chacune des organisations syndicales représentatives au plan national ;
- un collège ' employeurs ' comprenant un nombre de représentants égal au nombre de représentants désignés par les organisations syndicales.

#### **Article 2.2**

##### **Missions de la commission**

Elle a pour mission l'examen des problématiques relatives à la formation professionnelle et à l'emploi définies par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur, notamment dans le cadre des dispositions de l'accord interprofessionnel.

Elle a pour rôle d'étudier les besoins des branches professionnelles, et en particulier :

- de permettre aux salariés d'acquérir ou de renforcer leur formation professionnelle ;
- de définir annuellement les actions de formation prioritaire pour le DIF et pour les contrats de professionnalisation ;
- de saisir le comité de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de diverses branches des industries alimentaires ;
- d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles ;
- de définir et orienter une politique générale de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- de mettre en œuvre des actions de formation nécessaire à l'application de cette politique et résoudre ainsi les problèmes liés à l'emploi et à la formation professionnelle ;
- d'élaborer et de valider des CQP conformément à l'article 3 du présent accord ;
- d'examiner le bilan d'étape annuel et celui des 3 ans de l'observatoire présentés par le comité paritaire de l'observatoire.

#### **Article 2.3**

##### **Fonctionnement de la CPNIEF**

La commission nationale se réunit au moins 2 fois par an et en cas de besoin, la partie demanderesse saisissant le secrétariat, lequel est assuré par l'Alliance 7.

A chaque séance de la commission, le poste de président est assumé alternativement par un membre de chaque collège, le vice-président étant automatiquement issu de l'autre collège.

Lors des délibérations de la commission, chaque collège dispose de 5 voix réparties à égalité entre ses représentants présents.

Les décisions de la commission sont prises à la majorité simple des voix exprimées tous collèges confondus.

#### **Article 2.4**

##### **Secrétariat**

Le secrétariat est assuré par l'Alliance 7 qui convoquera les parties, établira l'ordre du jour et le compte rendu de chaque réunion.

Le secrétariat remettra également les référentiels CQP auprès des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

#### **Article 2.5**

##### **Financement**

Les frais de déplacement des membres de la commission appartenant au collège salariés sont remboursés conformément aux dispositions en usage pour les réunions de la commission paritaire de branche.

### **Elaboration et validation des CQP.**

Article 3

En vigueur étendu

Toute demande d'élaboration d'un CQP concernant ou émanant d'une entreprise est soumise au secrétariat de la CPNIEF après information du comité d'entreprise.

Le travail d'élaboration du référentiel est confié par le secrétariat de la commission à un comité d'experts composé :

- d'experts formation (DRH, responsables formation en entreprises...) désignés par le secrétariat de la commission ;
- de la direction ou son représentant de (ou des) l'entreprise demanderesse ;
- d'un salarié désigné par l'entreprise en fonction de la nature du CQP envisagé et dont les missions correspondent au CQP envisagé ;
- d'un membre de l'AGEFAFORIA désigné par cette dernière,

et animé par l'expert formation de la partie patronale.

Le référentiel est soumis pour examen et validation à la CPNIEF. Une commission ad hoc est constituée. Elle comprend :

- un collège ' salariés ' composé d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative (1 membre par délégation) ;
- un collège ' employeurs ' composé d'une délégation patronale de 5 membres et son expert formation ;
- le représentant de l'AGEFAFORIA ;
- le salarié désigné par l'entreprise ayant participé à l'élaboration du CQP au sein du comité d'experts.

Lors des délibérations de la commission présidée alternativement par un représentant du collège ' salariés ' et un représentant du collège ' employeurs ',

chaque collège dispose de 5 voix réparties à égalité entre ses représentants présents.

Après examen du référentiel, la commission, se prononçant à la majorité simple des voix exprimées, le valide.

La commission établit un procès-verbal de validation du CQP signé par les commissaires. Une copie du procès-verbal de validation du CQP est adressée pour information :

- au secrétariat de la commission nationale paritaire interalimentaire de l'emploi ;
- à l'enregistrement au conseil d'administration de l'AGEFAFORIA ;
- au secrétariat de la commission financière de branche de l'AGEFAFORIA.

La commission financière examine les demandes de financement formulées par les entreprises souhaitant mettre en oeuvre le CQP.

Le secrétariat du conseil d'administration de l'AGEFAFORIA adresse une copie du procès-verbal de validation et du certificat d'enregistrement au ministère de tutelle pour l'obtention de l'agrément.

L'entreprise choisit parmi les CQP prioritairement validés par la CPNIEF ceux qu'elle souhaite mettre en oeuvre. Cette formation est sanctionnée par des épreuves de fin d'étude. Les épreuves instruites par l'organisme de formation doivent être soumises avant leur mise en oeuvre à la validation de l'expert formation de la partie patronale.

Le jury CQP est chargé :

- de valider les référentiels adaptés ;
- d'examiner les épreuves avant le passage des évaluations ;
- de veiller au bon déroulement des épreuves ;
- d'émettre un avis sur l'attribution du CQP au candidat en fonction du résultat aux épreuves et du livret de suivi.

Il est composé des personnes suivantes :

- un professionnel n'appartenant pas à l'entreprise désigné par l'organisation patronale concernée, président ;
- un représentant de l'entreprise (par exemple le coordinateur interne) ;
- un représentant des formateurs qui n'a pas été lui-même formateur dans l'action (par exemple, le coordinateur externe) ;
- un conseiller de l'AGEFAFORIA ;
- un professionnel désigné, à tour de rôle, par l'ensemble des organisations syndicales représentatives des salariés.

Dès la mise en place du projet CQP, la composition du jury est soumise à l'approbation de l'entreprise qui peut récuser un ou plusieurs membres proposés. Le cas échéant, les parties ayant désigné la personne récusée pourvoient à son remplacement.

Le jury émet un avis favorable ou défavorable sur l'attribution des CQP en fonction des critères d'attribution définis dans le référentiel national des CQP.

Les grilles de notation signées par le président du jury sont transmises à la CPNIEF pour validation des résultats et délivrance du certificat.

Le secrétariat de la CPNIEF adresse aux entreprises (au plus tard 3 mois après la séance de validation) le document officiel attestant de la délivrance du titre à chaque candidat.

#### **Bilan de l'application du présent accord.**

##### Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires se réuniront au terme d'une première période de 3 ans pour faire le bilan de la mise en oeuvre du présent accord.

D'autre part, un bilan annuel sera présenté à la commission paritaire de branche.

#### **Entrée en vigueur - Durée et dénonciation de l'accord.**

##### Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet le lendemain du jour suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Toute dénonciation devra être notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

#### **Dépôt.**

##### Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord sera soumis aux différentes formalités de dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Une copie du récépissé sera adressée aux signataires de l'accord.

Fait à Paris, le 28 juin 2006.

---

## **Accord du 20 juin 2007 relatif à la reconnaissance des CQP IA dans diverses branches des industries alimentaires**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	L'Alliance 7 ; L'association des entreprises de produits alimentaires élaborés (Adepale) ; L'association des brasseurs de France ; La chambre syndicale des eaux minérales ; Le syndicat des boissons rafraîchissantes ; L'association nationale de la meunerie française ; Le syndicat national des industriels de la nutrition animale ; Le syndicat de la rizerie française ; La chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France (CSRCSF) ; Le syndicat national des fabricants de sucre de France (SNFS) ; Le comité français du café (CFC) ; La FEDALIM pour le compte de : - syndicat national des fabricants de bouillons et de potages (SNFBP) ; - fédérations des industries condimentaires de France (FICF) ; - syndicat national des fabricants de vinaigres (SNFV) ; - syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille (SNPE) ; - syndicat du thé et des plantes à infusion (STEPI) ; - syndicat de la chicorée de France (SCF) ; La fédération française des industriels charcutiers, traiteurs, transformateurs de viandes (FICT) ; La fédération générale des boulangeries et pâtisseries françaises (FEBPF) ; Le groupement indépendant des terminaux de cuisson ; Le syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets, crèmes glacées (SFIG) ; Le syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France (SIFPAF),
Organisations de salariés	La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture et de l'alimentation (FGTA) FO ; La fédération des syndicats des commerces, services et force de vente (CFSV) CFTC ;

### **Préambule**

En vigueur étendu

Afin de répondre aux besoins spécifiques de qualifications des personnels de leurs entreprises, les principales branches des industries alimentaires ont chacune créé et développé des certificats de qualifications professionnelles dits CQP, sur la base des compétences professionnelles requises dans le métier.

Malgré des variations quant à leurs dénominations, ces différents CQP concernent des métiers voisins ou similaires et les référentiels descriptifs de ces derniers visent pour l'essentiel des activités et compétences communes.

C'est pourquoi, les branches ont décidé de conduire ensemble et paritairement un travail d'identification des éléments transversaux en vue de l'élaboration des référentiels CQP « harmonisés », du modèle respectif de grilles d'évaluation (tuteur, formateur, évaluation par le jury ou le professionnel) et d'un guide méthodologique pour aider à la mise en œuvre de ces CQP.

À ce jour, 13 CQP sont harmonisés.

Considérant que la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle des industries alimentaires, dits CQP IA, participe également à la sécurisation des parcours professionnels et favorise la mobilité, les partenaires sociaux décident de prendre en compte ces travaux et de conclure le présent accord précisant tant au bénéfice des entreprises que des salariés, qu'un CQP IA - reposant notamment sur un référentiel « harmonisé » - a la même valeur quelle que soit la branche, signataire du présent accord, l'ayant délivré.

C'est pourquoi, les parties sont convenues de ce qui suit :

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les CQP IA sont des certificats de qualification professionnelle délivrés par une branche signataire du présent accord sur la base des référentiels « harmonisés », du modèle respectif de grilles d'évaluation (tuteur, formateur, évaluation par le jury ou le professionnel) et d'une méthodologie de mise en œuvre, dans le respect des modalités définies ci-après.

Ils reposent sur des emplois dont l'essentiel des contenus en termes d'activités et de compétences est commun aux industries alimentaires représentées par les branches signataires relevant du champ d'application des conventions collectives précisées en annexe IV.

#### Article 2

En vigueur étendu

Chacune des branches signataires adopte le tronc commun des référentiels harmonisés (annexe II) (1) et le modèle respectif de grilles d'évaluation (annexe III) (1).

En conséquence, elle peut ainsi délivrer, sous réserve des dispositions de l'article 3, ces CQP IA, listés ci-après :

- gestionnaire de l'administration du personnel et de la paie ;
- agent de maintenance ;
- agent logistique ;
- attaché commercial ;
- conducteur de ligne ;
- conducteur de machines ;
- ouvrier qualifié de nettoyage industriel ;
- préparateur ;
- responsable d'équipe ;
- responsable de secteur/d'atelier ;
- responsable d'équipe logistique ;
- technicien de maintenance ;
- télévendeur.

(1) Les annexes 1 à 3 au présent accord ne sont pas reproduites dans la présente parution mais consultables sur le site : [journal-officiel.gouv.fr](http://journal-officiel.gouv.fr), rubrique : BO conventions collectives, à la suite du présent texte.

#### Article 3

En vigueur étendu

Pour garantir leur valeur, les branches signataires s'engagent à mettre en œuvre et délivrer les CQP IA en s'appuyant sur les étapes méthodologiques de mise en œuvre présentées en annexe I (1).

Les fédérations signataires s'engagent à informer régulièrement leurs entreprises :

- d'une part, de la liste des CQP IA ayant fait l'objet d'une reconnaissance commune ;
- d'autre part, du fait qu'un CQP IA a la même valeur quelle que soit la branche l'ayant délivré.

(1) Les annexes 1 à 3 au présent accord ne sont pas reproduites dans la présente parution mais consultables sur le site :journal-officiel.gouv.fr, rubrique : BO conventions collectives, à la suite du présent texte

#### Article 4

En vigueur étendu

Les référentiels d'emplois et de compétences comprennent un tronc commun d'activités et de compétences indispensables pour qualifier l'emploi.

Les branches s'interdisent de modifier isolément le contenu du tronc commun des référentiels d'emplois et de compétences.

En conséquence, toute modification de ces CQP IA nécessite la négociation d'un avenant au présent accord.

Toutefois, ce tronc commun peut être complété, par des spécificités propres aux branches ou aux entreprises.

#### Article 5

En vigueur étendu

Les parties conviennent de mettre en œuvre les modèles de grilles d'évaluation et de se revoir, à la demande d'une des parties signataires, pour examiner les difficultés rencontrées et les adaptations qui pourraient être apportées.

#### Article 6

En vigueur étendu

Lorsque les partenaires sociaux d'une branche signataire du présent accord envisagent la création d'un nouveau CQP, les partenaires sociaux des autres branches sont informés par l'intermédiaire de la CNPIE avant le début des travaux afin d'identifier si des intérêts communs existent. Dans cette hypothèse, la création d'un CQP IA sera mise en œuvre par les branches signataires.

#### Article 7

En vigueur étendu

Un bilan de cet accord sera effectué chaque année à compter de 2009.

#### Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet dès sa signature.

Son extension sera demandée auprès du ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité par l'ANIA.

### Annexe

En vigueur étendu

#### Annexe IV (1)

Conventions collectives concernées

Cet accord institue des dispositions spécifiques au profit de tous les salariés liés par un contrat de travail à une entreprise ou un établissement relevant du champ d'application des conventions collectives nationales (CCN) suivantes :

- biscuiterie, biscuiteries, chocolateries, confiseries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, aliments de l'enfance et de la diététique, préparation des entremets et desserts ménagers (CCN du 17 mai 2004) (codes NAF : 15.8F, 15.8K, 15.8T partiel, 15.8V partiel, 15.6B partiel, 15.6D partiel, 15.3F partiel) ;
- industries de produits alimentaires élaborés (CCN du 17 janvier 1952) (codes NAF : 15.1E partiel, 15.2Z partiel, 15.3A, 15.3E partiel, 15.3 F partiel, 15.8A partiel, 15.8M partiel) ;
- activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et bière (CCN du 24 novembre 1988 - mise à jour le 18 juillet 2002) (codes NAF : 15.9N, 15.9S, 15.9T) ;
- meunerie (CCN du 16 juin 1996), (codes NAF : 15.6.A, 15.6.B, 15.7.A) ;
- industries alimentaires diverses (CCN du 27 mars 1969) (codes NAF : 15.3E partiel, 15.8P partiel, 15.8R partiel, 15.8V) ;
- industries des produits exotiques (CCN du 1er avril 1969) (codes NAF : 15.8P partiel et 15.8R partiel) ;
- sucreries, sucreries-distilleries, raffineries de sucre (CCN du 1er octobre 1986) (code NAF : 15.8H) ;
- industries charcutières (CCN du 1er juillet 1958, mise à jour le 9 avril 1990) (codes NAF : 15.1E, 51.3D) ;
- industrie laitière (CCN du 20 mai 1955, modifiée le 1er décembre 1976) (codes NAF : 15.51, 15.5A, 15.5B, 15.5C, 15.5D, 15.8T) ;
- activités industrielles de boulangerie-pâtisserie (CCN du 13 juillet 1993) (codes NAF : 15.8-A, 15.8-B) ;
- industries des glaces, sorbets et crèmes glacées (CCN du 15 octobre 1996) (code NAF : 15.5F) ;
- pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (CCN du 3 juillet 1997) (code NAF : 15.8M) ;
- exploitations frigorifiques (CCN du 10 juillet 1956) (code NAF : 63.1D) (1).

(1) Conventions collectives nationales exclues.

---

## Accord du 29 février 2008 relatif à la santé au travail

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	L'Alliance des syndicats des industries de la biscotterie, de la biscuiterie, des céréales prêtes à consommer ou à préparer, de la chocolaterie, de la confiserie, des aliments de l'enfance et de la diététique, des préparations pour entremets et desserts ménagers (Alliance 7) ; Le syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées ; Le syndicat français du café ; Le comité français du café ; Le syndicat des fabricants de chicorée de France ; Le syndicat national des fabricants de bouillons et potages ; La fédération des industries condimentaires de France ; Le syndicat du thé et des plantes à infusions ; Le syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille ; La chambre syndicale française de la levure,
Organisations de salariés	La fédération générale alimentaire (FGA) CFDT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes (FGTA) FO ; La fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution, des services et organismes agroalimentaires et cuirs et peaux (FNAA) CFE-CGC ; La fédération des syndicats des commerces, services et force de vente (CSFV) CFTC,

### **Préambule**

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu en application de l'accord interprofessionnel du 13 septembre 2000 sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels.

Son objet est d'arrêter des dispositions tendant à favoriser la protection et la prévention de la santé au travail, ainsi que l'amélioration continue des conditions de travail.

Les parties signataires considèrent que la préservation et l'amélioration de la santé au travail dans les industries alimentaires sont une priorité pour les employeurs, les salariés et leurs représentants et qu'une action conjointe doit permettre d'améliorer la prévention des risques professionnels. Ils insistent sur la prévention particulière en matière de TMS en augmentation dans nos professions.

Les parties signataires conviennent de déployer une politique active de prévention, d'amélioration et de suivi de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans toutes les entreprises.

La protection de la santé et de la sécurité au travail relèvent de la responsabilité de l'employeur et doivent être prises en compte dans l'organisation même de l'entreprise. Cela suppose une mobilisation de moyens adaptés dans les entreprises de toutes tailles.

Les parties signataires affirment leur volonté de faire coopérer les trois approches : médicale, technique et organisationnelle.

Les parties signataires de l'accord reconnaissent que le management, les responsables sécurité, les CHSCT ou à défaut les délégués du personnel, ainsi que les médecins et infirmières du travail, les agents de prévention de la CRAM, sont de par leur activité et leurs responsabilités à même d'identifier et d'évaluer les risques liés aux activités professionnelles, pour le compte de l'employeur et des salariés.

Les parties signataires de la présente convention affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différents établissements.

L'entreprise doit mettre en application toutes dispositions visant à améliorer la sécurité, l'hygiène, les conditions de travail et à développer la prévention.

Dans chaque établissement, le chef d'entreprise prend en considération, lorsqu'il confie des tâches à un salarié, les capacités de l'intéressé à mettre en oeuvre les précautions nécessaires pour la sécurité et la santé.

Pour concourir à l'effort de prévention mené par les différents acteurs, il incombe aux salariés de prendre soin en fonction de leur formation et de leur possibilité, de leur sécurité et de leur santé, ainsi que celle des autres personnes concernées.

### Article 1er

En vigueur étendu

#### 1. 1. Actions préventives

##### 1. 1. 1. Evaluation des risques.

Dans chaque établissement, le chef d'entreprise est responsable de l'évaluation et de la maîtrise des risques pour la sécurité et la santé physique et mentale des salariés, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances et préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail et dans l'organisation du travail.

Il appartient à l'employeur d'initier et d'organiser l'évaluation des risques ainsi que d'assurer sa mise à jour.

L'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des salariés comporte habituellement :

- une évaluation initiale comportant le recensement des risques et des expositions selon le type d'activité exercé ;
- une analyse de l'activité du travail des salariés afin de déterminer les facteurs d'exposition aux risques professionnels ;
- une évaluation complémentaire faisant appel à des experts en fonction de la probabilité de survenance des risques et de leur gravité ;
- l'établissement d'un plan de prévention en vue de maîtriser les risques et de mettre en oeuvre les actions de prévention adaptées.

La démarche d'évaluation des risques, l'établissement du plan de prévention et le suivi de sa mise en oeuvre devra associer l'ensemble des acteurs de la santé au travail : CHSCT, délégués du personnel (en l'absence de CHSCT), médecin du travail, agent de prévention de la CRAM, inspecteur du travail, personnes chargées de la prévention et de la sécurité au sein de l'entreprise, etc. Elle doit impliquer également la participation des salariés de façon à procéder à une analyse précise des risques, des conditions de travail et des contraintes vécues par les salariés.

Afin de réaliser une évaluation des risques adaptée à l'entreprise ou à l'établissement, il peut être nécessaire de faire appel à des compétences extérieures appartenant à différentes formes d'expertises en santé au travail notamment en toxicologie, acoustique, ergonomie, etc. Le CHSCT est informé, consulté et associé sur l'établissement du cahier des charges et l'intervention des compétences extérieures. Il a également accès à toute étude et rapport réalisés dans ce domaine au niveau de l'entreprise.

A la suite de cette évaluation et à chaque fois que nécessaire, les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production mises en oeuvre par l'employeur doivent garantir le meilleur niveau de protection à la sécurité et à la santé des travailleurs et être intégrées dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

Le bilan de cette évaluation des risques doit être consigné dans un document unique et mis à jour au moins 1 fois par an, ainsi qu'à chaque évolution des conditions de travail, des changements d'organisation ou des changements techniques.

##### 1. 1. 2. Comité d'hygiène et sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Les partenaires sociaux soulignent le rôle primordial des CHSCT pour la santé et la sécurité des travailleurs.

La mise en place du CHSCT est obligatoire pour tous les établissements occupant au moins 50 salariés.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel exercent les attributions du CHSCT, dans le cadre de leurs moyens propres.

Dans les établissements de 50 salariés et plus, l'absence de CHSCT ne peut avoir qu'une seule cause légitime : la carence des candidatures. A défaut, ce sont les délégués du personnel qui exercent les attributions du CHSCT avec les mêmes missions, moyens et obligations. Ils sont réunis dans les conditions identiques, bénéficient de l'information due au CHSCT et ajoutent à leur crédit d'heures propre celui du CHSCT.

### 1. 1. 2. 1. Composition.

Le CHSCT est composé :

- du chef d'établissement ou de son représentant ;
- d'une délégation du personnel ayant voix délibérative ;
- de personnes qualifiées dont le médecin du travail avec voix consultative ;
- de représentants syndicaux dans les établissements d'au moins 300 salariés.

En outre, la majorité des membres du CHSCT peut décider de faire appel au concours de toute personne de l'établissement qui lui paraît qualifiée.

Le président du CHSCT doit donner son accord préalable pour l'invitation de toute personne extérieure à l'établissement.

Le nombre de représentant du personnel au CHSCT et la représentation du personnel de maîtrise ou des cadres sont fonction de l'effectif de l'établissement et sont déterminés par le code du travail.

Le collège électoral qui participe à l'élection des membres du CHSCT est réuni :

- à l'initiative du chef d'établissement ;
- par convocation nominative et écrite de l'ensemble des membres appartenant au collège.

Les représentants du personnel au CHSCT sont élus par un collège formé des membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement et des délégués du personnel titulaires. Les suppléants participent au vote s'ils remplacent un titulaire.

Le CHSCT est présidé par le chef d'établissement ou son représentant. Un secrétaire est désigné par le comité parmi les représentants du personnel au CHSCT.

### 1. 1. 2. 2. Missions.

La mission générale du CHSCT ou des délégués du personnel en cas d'absence de CHSCT fixée par l'article L. 236-2 du code du travail est de contribuer pour les salariés de l'établissement et de ceux mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires :

- à la protection de la santé physique et mentale ;
- à assurer l'hygiène et la sécurité ;
- à l'amélioration des conditions de travail ;
- à la prévention des risques,

et de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.

Le CHSCT contribue à améliorer les conditions de travail notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, de répondre aux problèmes liés à la maternité et au retour de celles-ci dans l'entreprise à la suite d'un congé de maternité.

A ce titre, le CHSCT veille notamment à :

- l'organisation du travail : intensification et charge de travail, rythme de travail (cadences et horaires), pénibilité des tâches, élargissement et enrichissement des tâches ;
- l'environnement physique du travail, notamment : température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibration, produits, ondes ;
- l'aménagement des postes de travail et leur adaptation aux personnes afin de préserver leur santé ;
- la durée et les horaires de travail ;
- l'aménagement du temps de travail (travail de nuit, travail posté) ;
- la prévention des risques professionnels ;
- la prise en compte des conditions de travail des salariés itinérants.

Le CHSCT procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement, les salariés itinérants, ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail.

Il procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels les femmes enceintes sont exposées.

Le comité contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer, à cet effet, des actions de prévention. Si l'employeur s'y refuse, il doit motiver sa décision.

Dans les entreprises présentant un taux d'accidents du travail ou de maladies professionnelles supérieur à la moyenne de la branche, établie à partir des données communiquées par la caisse nationale d'assurance maladie (CNAM), des campagnes de sensibilisation seront mises en oeuvre. Après consultation du CHSCT, des actions spécifiques mobilisant l'ensemble des acteurs concernés seront réalisées.

Dans le cadre de sa mission, le CHSCT effectue des inspections régulières et inopinées afin de veiller à l'observation des prescriptions légales et réglementaires, déceler des situations dangereuses. La fréquence de ces inspections étant au moins égale à celles des réunions ordinaires de ce comité, c'est-à-dire au moins trimestrielle.

Il est également amené à procéder à des enquêtes dans les situations d'accidents du travail, de maladies professionnelles et en cas de danger grave et imminent constaté par un membre du CHSCT ou par l'intermédiaire d'un salarié qui a fait jouer son droit de retrait.

Le CHSCT peut mettre en oeuvre une procédure d'alerte en cas de danger grave et imminent constaté par l'un de ses membres ou par l'intermédiaire d'un salarié qui a fait jouer son droit de retrait.

Conformément aux dispositions du code du travail, le CHSCT a un droit d'accès à un certain nombre de documents et registres relatifs à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise obligatoirement tenus par l'employeur.

Le comité donne son avis sur les documents se rattachant à sa mission, notamment sur le règlement intérieur, sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (Papripact) pour l'année à venir et sur le rapport annuel faisant le bilan de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail de l'année écoulée.

Le comité se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi par le chef d'entreprise ou d'établissement, le comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel.

Le CHSCT est informé et consulté avant toute décision d'aménagement important, modifiant les conditions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. L'obligation d'information et de consultation s'impose notamment avant :

- toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail ;
- toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.

Le comité est également informé et consulté sur :

- le plan d'adaptation prévu lors de la mise en oeuvre des mutations technologiques importantes et rapides (al. 2 de l'art.L. 432-2 du code du travail) ;
- les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise, ou le maintien au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail ;
- le plan d'aménagement d'espace spécialement réservés aux fumeurs ;
- le programme de formation à la sécurité et veillent à leur mise en oeuvre effective ;
- la détention, l'exposition et l'utilisation de produits dangereux ou toxiques notamment les produits chimiques cancérigènes et / ou mutagènes et / ou

toxiques pour la reproduction.

Le comité peut proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel et de harcèlement moral.

Le comité peut demander à entendre le chef d'un établissement voisin dont l'activité expose les salariés à des nuisances particulières. Le comité est informé des suites réservées à ses observations.

Le CHSCT peut faire appel à un expert agréé lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constatée dans l'établissement, ainsi qu'en cas de projet d'aménagement susceptible de modifier les conditions d'hygiène, de sécurité ou les conditions de travail.

En cas de sous-traitance sur site, le CHSCT peut donc intervenir à propos des conditions de travail de l'établissement auxquelles sont confrontés les salariés du ou des sous-traitants. Pour ce faire, le CHSCT peut utiliser l'ensemble de ses compétences et moyens, y compris le recours au médecin du travail, aux agents de prévention de la CRAM ou à l'inspection du travail.

Lorsqu'une ou des entreprises, dites entreprises extérieures, font intervenir leur personnel aux fins d'exécuter une opération, quelle que soit sa nature, industrielle ou non, dans un établissement d'une entreprise dite utilisatrice, le chef de l'entreprise utilisatrice et le ou les chefs d'entreprises extérieures sont tenus de procéder à une évaluation spécifique des risques professionnels inhérents à cette intervention.

Parmi les informations nécessaires à la prévention, sera nécessairement communiquée au CHSCT l'évaluation des risques professionnels réalisée en interne et qui concerne les activités, incluant les procédés, méthodes et matériels, dont tout ou partie est confiée à une entreprise extérieure.

Afin de prendre en compte la préservation de la santé et de la sécurité des salariés employés sur des activités externalisées, le CHSCT est informé, consulté et participe à l'élaboration du cahier des charges portant sur l'intervention des entreprises sous-traitantes extérieures.

#### 1. 1. 2. 3. Moyens du CHSCT.

Le CHSCT reçoit du chef d'établissement toutes les informations, ainsi que les moyens qui lui sont nécessaires à l'exercice de ses missions, y compris pour la préparation et à l'organisation des réunions et pour les déplacements imposés par les enquêtes ou inspections.

Les moyens matériels doivent comprendre, au minimum, les moyens de dactylographie nécessaires, de reproduction, de transmission et de diffusion des procès-verbaux (comme des panneaux d'affichage) et une documentation juridique et technique adaptée aux risques de l'établissement.

Les représentants du personnel au CHSCT peuvent se déplacer à l'intérieur et à l'extérieur de l'établissement, pendant et en dehors des heures de travail. Au cours de leurs visites, ils peuvent prendre contact avec les salariés à leur poste de travail sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement de leur travail.

L'employeur doit prendre en charge les frais de déplacement (kilométriques, repas) et temps de trajet occasionnés par les réunions, ainsi que les frais d'hôtel dès lors que les membres du CHSCT n'ont pas d'autre choix que de partir la veille pour pouvoir y être présents.

Le chef d'établissement est tenu de laisser à chacun des représentants au CHSCT le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Les membres du CHSCT disposent d'un crédit d'heures déterminé en fonction de l'effectif de l'établissement.

EFFECTIF de l'établissement	NOMBRE DE REPRÉSENTANTS			
	Maîtrise ou cadres	Autres	Total	Crédit d'heures mensuel
Moins de 50	-	-	-	-
50 à 99	1	2	3	2
100 à 199	1	2	3	5
200 à 299	1	3	4	5
300 à 499	1	3	4	10
500 à 1 499	2	4	6	15
1 500 et plus	3	6	9	20

Quand la proportion de sièges dans chaque catégorie ci-dessus ne correspond pas à la situation de l'établissement, l'inspecteur du travail peut autoriser des dérogations à cette répartition par catégorie. Cet aménagement ne peut aboutir à la suppression de la représentation de l'une ou l'autre catégorie de personnel, sauf pour éviter qu'un siège demeure vacant.

Le crédit d'heures mentionné au tableau figurant ci-dessus peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles conformément à la réglementation en vigueur (art.L. 236-7, al. 1, du code du travail).

Le temps passé en réunion, en commission avec l'employeur, en enquêtes après accident du travail, en recherche de solutions lors de la mise en oeuvre de la procédure de danger grave et imminent et durant les audits n'est pas déduit du crédit d'heures.

Les représentants du personnel peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent ; ils en informent le chef d'établissement.

L'employeur peut faire appel à tous les appuis et financements permettant l'étude, l'analyse et l'amélioration des conditions de travail (FACT, ANACT, CRAM, etc.) conformément à la législation en vigueur. Dans ce cas, le CHSCT sera informé et consulté sur les études et actions engagées.

#### 1. 1. 3. Service de santé au travail.

##### 1. 1. 3. 1. Suivi médical des salariés.

Dans le cadre de la mise en oeuvre de l'article 1er de l'accord interprofessionnel du 13 septembre 2000 sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels, et sous réserve de la modification des articles R. 241-48 et suivants du code du travail, il sera fait application des règles ci-après.

La définition du ou des risques inhérents à chaque type d'activité sera réalisée au niveau de chaque entreprise ou établissement, avec l'aide du service de santé au travail, et après avis du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus d'institutions représentatives du personnel, la définition du ou des risques inhérents à chaque type d'activité sera réalisée par l'employeur, avec l'aide du service de santé au travail et la participation des salariés concernés.

Au vu de cette définition, propre à chaque type d'activité, devront être déterminés :

- les postes sans risque particulier assujettis à une surveillance médicale systématique biennale approfondie, tout salarié pouvant toujours bénéficier d'un examen médical à sa demande ;

- les postes à risques particuliers assujettis à une surveillance médicale renforcée.

A partir de la liste des affectations des salariés transmise au service de santé au travail, l'employeur communique pour avis au médecin du travail, la liste des postes concernés puis des personnes considérées comme devant bénéficier d'une surveillance médicale renforcée. Après prise en compte des observations du médecin du travail, cette liste est arrêtée. Elle est révisée 1 fois par an et lors de toute modification relative aux affectations et aux résultats d'une évaluation des risques.

Au cours de la présentation du rapport annuel d'activité faite au CHSCT, ou à défaut aux délégués du personnel, le médecin présente un bilan détaillé des surveillances médicales renforcées, la liste des postes à risques et les statistiques relatives à la périodicité des visites.

##### 1. 1. 3. 2. Modalités de la surveillance renforcée.

La surveillance médicale renforcée doit se traduire par une visite médicale au moins annuelle comportant, si nécessaire, des examens complémentaires spécifiés au titre de la surveillance médicale spéciale ou particulière pour les personnes ou les travaux mentionnés.

Les salariés obligatoirement concernés par la surveillance médicale renforcée sont :

- les salariés affectés à certains travaux qui comportent des exigences ou des risques particuliers, prévus par les décrets pris en application de l'article L. 231-2-2 du code du travail. Ce peut aussi être les travaux déterminés par arrêté du ministre chargé du travail ;
- les salariés ayant changé de type d'activité ou entrés en France, depuis moins de 18 mois ;
- les handicapés ;
- les femmes enceintes ou venant d'accoucher ou allaitant ;
- les jeunes de moins de 18 ans ;
- les travailleurs de nuit.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'une surveillance médicale renforcée, le médecin du travail, tenant compte de facteurs individuels ou d'expositions antérieures, peut définir des modalités particulières de suivi médical comportant des examens supplémentaires ou une périodicité plus rapprochée des visites médicales.

#### 1. 1. 3. 2 bis. Modalités de prévention des risques sur les postes à risques particuliers.

La prévention des risques sur les postes particuliers se traduit par des interventions pluridisciplinaires, telles que l'ergonomie, la toxicologie industrielle, l'acoustique...

Ces interventions pourront, notamment pour les entreprises de moins de 200 salariés, être envisagées dans le cadre d'une convention pluriannuelle établie entre les services médicaux et les services « prévention » de la CRAM, intégrant d'éventuels contrats de prévention pour les entreprises pouvant bénéficier d'une convention d'objectifs, pour une meilleure adéquation des postes de travail à la santé des opérateurs, et, d'une façon plus générale, pour l'amélioration des conditions de travail des salariés concernés.

#### 1. 1. 3. 3. Visite de préreprise.

*Afin de mieux préparer les conditions de retour au travail des salariés en arrêt de travail, l'employeur proposera, avec l'accord du salarié, une visite de préreprise sans que celle-ci ne puisse avoir lieu dans un délai supérieure à 30 jours avant la reprise effective de l'activité professionnelle. (1)*

La visite de préreprise ne constitue pas, en effet, la visite de reprise visée à l'alinéa 1 de l'article R. 241-51 du code du travail et n'en dispense pas. Par conséquent, le contrat de travail demeure suspendu, et l'employeur doit demander un nouvel examen médical lors de la reprise effective du travail.

En cas de prolongation de l'arrêt de travail, l'avis du médecin du travail rendu dans ces conditions est caduc. Le présent article ne fait pas obstacle aux dispositions de l'article R. 241-51 du code du travail.

#### 1. 1. 3. 4. Rôle du médecin du travail.

Le rôle du médecin du travail est préventif, il consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.

Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des salariés et de leurs représentants, en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Son action s'exerce autour de deux axes complémentaires :

- par son intervention sur le milieu du travail, le médecin du travail apporte son expertise auprès de l'employeur ainsi que des salariés et leurs représentants, en proposant des actions correctrices des conditions de travail, actions qui sont menées par l'employeur, responsable de la santé et de la sécurité dans l'entreprise ;

- grâce au suivi médical individuel des salariés, la médecine du travail contribue à la protection individuelle de la santé des salariés.

L'action du médecin du travail s'organise autour de trois types d'activités, correspondant chacune à des temps de travail spécifiques :

- le temps consacré à l'action sur le milieu du travail ;

- le temps consacré à l'activité clinique ;

- le temps consacré aux activités connexes nécessaires au fonctionnement du service de santé au travail ou à l'exercice de ses missions.

Le médecin du travail établit chaque année un rapport d'activités qui porte sur la prévention des risques, l'aménagement des postes et l'amélioration des conditions de travail dans la ou les entreprises dont il a la charge.

Le rapport (ou les éléments du rapport quand il concerne plusieurs entreprises) est transmis à l'employeur qui le soumet pour avis au CHSCT concerné ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Ce rapport annuel décrit l'action du médecin du travail, quantitative et qualitative, dans le cadre du tiers temps en santé au travail.

Les parties signataires réaffirment la nécessité de veiller au respect de ce tiers temps qui nécessite une présence effective sur les lieux de travail.

Le médecin du travail assurera, pour tous les salariés de l'entreprise (en CDI, CDD, contrat d'apprentissage...), les visites d'embauche, de reprise et de préreprise après un accident, une maladie ou un congé maternité. Ses missions sont prioritairement recentrées sur une action en milieu de travail, dont l'importance devra être réaffirmée dans le contrat qui lie l'entreprise au service de médecine du travail. Ceci se traduira par la tenue d'une fiche d'entreprise systématique, qui sera actualisée en tant que de besoin.

Pour tous les salariés dont l'activité présente des risques spécifiques, les visites périodiques ont une périodicité maximale de 12 mois. Pour les salariés dont l'activité ne présente pas de risques spécifiques, les visites périodiques ont une périodicité de 24 mois.

Tout salarié pourra demander à voir le médecin du travail. De même, l'employeur pourra également signaler ses observations et, le cas échéant, demander un examen médical lorsque cela lui paraît nécessaire ou en cas d'affectation à un poste particulier. Dans cette hypothèse, le médecin du travail prendra les décisions qu'il juge nécessaire et procédera à l'examen du salarié.

Les instances représentatives du personnel seront obligatoirement et préalablement consultées par l'employeur sur la mission ou le contrat passé avec le service de médecine du travail pour le compte de l'entreprise.

#### 1. 1. 4. Prévention des risques non spécifiques.

##### 1. 1. 4. 1. Incendies.

La participation de chacun à la prévention des risques professionnels et des incendies est un devoir.

De ce fait, les employeurs doivent veiller à la stricte application des dispositions relatives à la sécurité sur les lieux de travail, en informant et en formant le personnel (affichage des consignes de sécurité, de la consigne en cas d'incendie et du plan d'évacuation établi, organisation des exercices d'évacuation en rapport avec ce plan...).

De leur côté, les salariés doivent strictement respecter les dispositions relatives à la sécurité des lieux de travail et utiliser correctement les moyens de sécurité mis à leur disposition.

Les entreprises veillent à ce qu'aient lieu au moins tous les 6 mois des exercices permettant à l'ensemble du personnel de reconnaître les caractéristiques du signal sonore d'alarme générale et de se servir des moyens du premier secours de manière effective.

Le personnel chargé de mettre en action le matériel d'extinction et de secours, le personnel chargé de diriger l'évacuation des personnes, ainsi que le personnel chargé d'aviser les sapeurs-pompiers dès le début d'un incendie, doivent avoir les compétences requises.

##### 1. 1. 4. 2. Autres risques.

La consommation de tabac ou de drogues et la prise de substances nocives (consommation abusive d'alcool, ou de certains médicaments) présentent des risques pour les salariés concernés ainsi que pour les autres salariés en termes d'accidents du travail.

Des campagnes de sensibilisation aux risques liés à la consommation du tabac et la prise de substances nocives seront organisées dans les entreprises.

Les employeurs doivent prendre les dispositions nécessaires en vue de prévenir toute forme de harcèlement (sexuel, moral...), tel que défini par le code du travail.



Les signataires attirent l'attention sur les risques routiers liés à la fatigue. Une information spécifique devra être réalisée auprès des salariés utilisant un véhicule dans le cadre de leurs activités.

D'autre part, les signataires du présent accord rappellent qu'il est interdit de laisser introduire ou laisser distribuer des boissons alcoolisées à l'intérieur de l'entreprise autres que les boissons visées à l'article L. 232-2 du code du travail, et qu'il est interdit de fumer dans les locaux clos et couverts affectés à l'ensemble des salariés.

## 1. 2. Actions curatives

### 1. 2. 1. Matériel de protection.

Les employeurs veillent à ce que les salariés travaillant sur machines reçoivent, avant d'y être affectés, toutes indications utiles et / ou la formation nécessaire sur le fonctionnement desdites machines, et les consignes de sécurité y afférents.

Les employeurs s'engagent à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection, des dispositifs de sécurité et à rechercher en accord avec le CHSCT ou les délégués du personnel, les moyens les plus appropriés pour assurer la sécurité des travailleurs. Les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents, et notamment celles concernant le port de matériels de protection individuels.

Des équipements de protection individuelle en nombre suffisant et des vêtements de travail doivent être mis à la disposition des salariés. Le chef d'entreprise doit veiller à leur utilisation effective. Les équipements de protection individuelle doivent être appropriés aux risques à prévenir et aux conditions dans lesquelles le travail est effectué.

Pour toute machine dont la mise en route ou le fonctionnement présente des risques particuliers d'accident, une information systématique des salariés sur les risques connus et la formation nécessaire sur les précautions à prendre pour les éviter sont assurées au poste même de travail. Il est recouru à une signalisation spécifique, notamment par voie d'affiches, affichettes, plaques.

Le personnel d'encadrement a la préoccupation constante d'assurer l'hygiène, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail du personnel dont ils dirigent le travail. Un effort particulier est fait en ce sens en prévoyant notamment des actions de sensibilisation.

Dans le cas où la suppression ou la réduction d'une nuisance ou d'un risque peut être obtenue soit par une protection individuelle contraignante pour le salarié, soit par la pose d'un équipement protecteur au niveau du matériel et des installations, le choix devra être fait en faveur de la seconde solution. Le but étant de privilégier les protections collectives aux protections individuelles et d'adapter le travail à la préservation de la santé des personnes, conformément aux principes de prévention définis par la réglementation.

Des équipements de protection en nombre suffisant sont fournis pour certains postes particuliers exposant les vêtements des salariés à une détérioration prématurée et anormale.

Les équipements de protection individuelle et les vêtements de travail doivent être fournis gratuitement par le chef d'établissement qui assure leur bon fonctionnement et leur état hygiénique satisfaisant par les entretiens, réparations et remplacements nécessaires.

L'entretien des dispositifs ou des effets de protection est assuré par l'employeur qui en conserve la propriété.

Les salariés travaillant dans les chambres froides sont munis individuellement, par les soins de l'établissement, de vêtements de protection appropriés.

Les conditions de travail doivent permettre aux salariés d'utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de protection mis à leur disposition.

Les fiches de données de sécurité devront être présentes, lisibles, mises à jour et affichées à proximité des lieux de stockage et des lieux d'utilisation des produits pouvant présenter un risque pour la santé des personnes.

Les entreprises doivent rappeler dans le cahier des charges, qu'elles établissent à l'occasion d'appels d'offres ou de commandes de matériel, la nécessité pour les fabricants ou vendeurs de fournir un matériel équipé de toutes les protections exigées par la réglementation en vigueur.

Les entreprises doivent fournir aux salariés sous contrat de travail temporaire des équipements de protection individuelle appropriés ou « s'assurer de la fourniture de ces équipements » par l'entreprise de travail temporaire qui met ces salariés à disposition.

## 1. 3. Formation

### 1. 3. 1. Formation des salariés.

Pour concourir à l'effort de prévention mené par les différents acteurs, les salariés veillent à prendre soin, en fonction de leur formation et de leurs possibilités, de leur sécurité et de leur santé, ainsi que celle des autres personnes concernées du fait de leurs actes et omissions au travail. Il incombe à l'employeur de mettre en oeuvre tous les moyens nécessaires à cet effort de prévention.

Les entreprises organisent une information et une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (notamment gestes et postures) sur le temps de travail et rémunérée comme tel, au bénéfice des salariés qu'elles embauchent, quel que soit le type de contrat, y compris les salariés sous contrat à durée déterminée et ceux qui changent de postes de travail ou de technique. Cette information ou formation doit être actualisée, au minimum, tous les 5 ans et à chaque changement de poste ou d'emploi dans l'entreprise ainsi qu'en cas de changement de matériel, d'équipements et d'ergonomie du poste de travail.

Les salariés sous contrat à durée déterminée affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé et leur sécurité, eu égard à la spécificité de leur contrat de travail, bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité, ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés à l'entreprise dans laquelle ils sont occupés. Cette formation est organisée sur le temps de travail et rémunérée comme tel.

Le comité d'entreprise et le CHSCT, ou à défaut les délégués du personnel, sont informés et consultés sur les programmes de formation et veillent à leur mise en oeuvre effective. Ils sont également informés et consultés sur le programme et sur les modalités pratiques de la formation renforcée à la sécurité et sur les conditions d'accueil des salariés à des postes présentant des risques particuliers. Si le CHSCT participe à la préparation des actions de formation et s'assure qu'elles sont effectivement dispensées, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont obligatoirement informés et consultés sur les conditions générales d'organisation et sur les modalités d'exécution de ces actions. Les entreprises pourront dispenser aux salariés volontaires une formation aux premiers secours.

### 1. 3. 2. Formation des salariés provenant d'entreprises extérieures.

Les entreprises veilleront à respecter les obligations particulières de formation à la sécurité pour les salariés d'entreprises extérieures.

Les salariés sous contrat de travail temporaire affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, eu égard à la spécificité de leur contrat de travail, bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité, à l'hygiène et à la préservation de leur santé, ainsi que d'un accueil et d'une information adaptée dans l'entreprise dans laquelle ils sont occupés. Cette formation est organisée sur le temps de travail.

### 1. 3. 3. Formation des membres du CHSCT.

La mise en oeuvre d'une véritable politique de préservation de la santé au travail et de prévention des risques professionnels dans les entreprises nécessite des représentants du personnel formés et informés.

Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 300 salariés, l'employeur prend toutes dispositions pour que soit assurée aux salariés nouvellement désignés comme membres du CHSCT, ou à défaut de CHSCT les délégués du personnel, la formation leur permettant d'exercer leurs fonctions dans les meilleures conditions. Les entreprises prennent, de même, toutes dispositions pour assurer, en tant que de besoin, la remise à niveau des membres du CHSCT ayant déjà reçu cette formation. En tout état de cause, cette formation doit être renouvelée lorsque les intéressés ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non. La durée de chacune des formations prévues aux alinéas ci-dessus est d'au moins 3 jours. Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel.

Dans les établissements occupant au moins 300 salariés et plus, cette formation est assurée conformément aux dispositions du code du travail.

La demande de formation présentée à l'employeur au moins 30 jours avant le début du stage devra préciser le nom de l'organisme chargé d'assurer cette formation, choisi parmi la liste des organismes habilités (art.L. 434-10, al. 1, du code du travail), la durée du congé et le prix du stage.

Une formation à l'évaluation des risques professionnels devra être suivie par les membres du CHSCT. Cette formation fait partie des moyens donnés au

CHSCT pour réaliser ses missions d'analyses des risques professionnels, en vue, entre autres, de l'élaboration du programme annuel des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (Papripact).

(1) Le paragraphe 1 de l'article 1-1.3.3 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article R. 4624-23 du code du travail, qui précise qu'un examen médical de préreprise préalable à la reprise du travail peut être sollicité à l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin-conseil des organismes de sécurité sociale, préalablement à la reprise du travail.

(Arrêté du 7 janvier 2009, art. 1er)

## Article 2

En vigueur étendu

Compte tenu des impératifs d'hygiène et de sécurité alimentaire liés au caractère d'industrie alimentaire des activités visées par le présent accord, les parties invitent le personnel à observer la plus grande propreté corporelle et à respecter scrupuleusement les prescriptions légales relatives à l'hygiène et à la fabrication des produits alimentaires.

Les règlements intérieurs des établissements prévoient toutes dispositions à cet égard.

Il est mis à la disposition du personnel des lavabos avec savon et essuie-main, des vestiaires et des w.-c. en nombre suffisant, compte tenu de l'effectif du personnel.

Quels que soient l'effectif et l'activité de l'établissement, un local spécial pour les vestiaires, équipé d'armoires individuelles, doit être mis à la disposition du personnel, ainsi que des lavabos d'eau potable et à température variable (au minimum 1 lavabo pour 10 personnes).

Des moyens de nettoyage et de séchage ou d'essuyage appropriés doivent être prévus et entretenus ou changés à chaque fois que nécessaire. L'ensemble de ces installations (vestiaires, w.-c., douches) doivent être séparées pour le personnel masculin et féminin.

Les cabinets d'aisances ne doivent pas communiquer directement avec les locaux fermés où le personnel séjourne. Ils doivent être aménagés de manière à ne dégager aucune odeur, être équipés d'une chasse d'eau, pourvus de papier hygiénique et convenablement chauffés et aérés. Les portes doivent être pleines et munies d'un dispositif de fermeture décondamnable de l'extérieur. Les cabinets d'aisances doivent être séparés pour le personnel féminin et masculin : on doit compter au moins 1 urinoir et 1 cabinet pour 20 hommes et 2 cabinets pour 20 femmes. Un cabinet au moins doit comporter un poste d'eau. Les cabinets et urinoirs doivent être nettoyés au moins une fois par équipe. Les personnes handicapées physiques doivent pouvoir disposer d'installations sanitaires appropriées.

Chaque fois que la situation des locaux le permet, et spécialement dans le cas d'une construction d'usine nouvelle ou d'ateliers détachés, il est prévu des installations de douches appropriées.

Les salariés affectés à des travaux particulièrement salissants doivent pouvoir bénéficier de ces douches quotidiennement 1/4 d'heure avant la fin du temps de travail.

## Article 3

En vigueur étendu

Dans le cadre des réalisations sociales, l'employeur doit mettre à la disposition du personnel :

a) Un appareil permettant de réchauffer ou cuire les aliments ;

b) Des assiettes, des couverts et des verres ;

c) Lorsque la disposition des lieux le permet et spécialement dans le cas d'une construction d'usine nouvelle et, en tout état de cause, lorsque le nombre de personnes concernées atteint au moins 25, un local clair, propre, aéré et chauffé est mis à la disposition du personnel pour lui permettre de prendre ses repas, après consultation du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel. Une installation d'eau chaude nécessaire au nettoyage de la vaisselle y est prévue. Lorsque le nombre de salariés concernés est inférieur à 25, une concertation doit être engagée.

## Article 4

En vigueur étendu

Chaque année un bilan sera réalisé au niveau des branches sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Des objectifs prioritaires pourront être déterminés au niveau des branches ; des études et des opérations pilotes pourront être réalisées pour proposer des solutions d'aménagements qui seront diffusées dans les entreprises.

Les partenaires sociaux solliciteront la conclusion d'une convention d'objectifs avec la CRAM.

## Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales :

- des biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de la diététique, préparations pour entremets et desserts ménagers, de l'industrie des glaces, sorbets et crèmes glacées du 17 mai 2004 ;

- des industries alimentaires diverses du 27 mars 1969 ;

- des produits exotiques du 1er avril 1969.

## Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord s'impose aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable aux salariés.

## Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente en 2 exemplaires originaux à la direction des relations du travail ainsi qu'au conseil des prud'hommes.

## Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois.

## Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

---

# Accord du 7 septembre 2009 relatif au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Alliance 7 ; Adepale ; ABF ; CSEM ; FNB ; SNBR ; SES ; CSFL ; CSRCSF ; SNFS ; CFC ; SFC ; CNTF ; FEDALIM FICT ; FNIL ; FNEAP ; FNECE ; FEBPF ; GITE ; USNEF ; SFIG ; SIFPAF.
Organisations de salariés	FGA CFDT ; FGTA FO ; FAA CFE-CGC.

Accord annulé et remplacé par accord du 27 février 2013 relatif à la professionnalisation et au DIF.

### **Préambule**

En vigueur non étendu

Une contribution à destination du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est instaurée par l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et le projet de loi relatif à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie.

Cette contribution est calculée par les entreprises sur la base de leur obligation légale de formation, en appliquant un pourcentage compris entre 5 % et 13 %. Ce pourcentage est fixé chaque année par arrêté ministériel, sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Les sommes s'imputent sur la participation des employeurs due au titre du congé individuel de formation, du plan de formation et de la professionnalisation.

Au titre du plan de formation et de la professionnalisation, elles sont déterminées par un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel. A défaut d'accord, elles sont calculées en appliquant le pourcentage mentionné à l'alinéa précédent de manière identique à chacune de ces participations. Les pourcentages appliqués respectivement au titre du plan de formation et de la professionnalisation peuvent être encadrés par voie réglementaire.

#### Article 1er

En vigueur non étendu

La section des entreprises de moins de 10 salariés est exonérée du poids de cette contribution afin de conserver les moyens nécessaires à l'accomplissement des missions prioritaires envers les PME qui sont définies dans l'ANI du 7 janvier 2009 et le projet de loi relatif à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie.

La contribution des entreprises sur la participation à la formation professionnelle continue (hors versement aux FONGECIF), tel qu'il est indiqué au préambule, sera imputée respectivement à hauteur de :

- 50 % au titre de la section plan de formation des entreprises de plus de 10 salariés ;
- 50 % au titre de la section professionnalisation.

#### Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord, dont le champ d'application est précisé en annexe, est conclu pour une durée déterminée de 2 ans.

Il prendra effet dès sa signature et son extension sera demandée au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Les partenaires sociaux se rencontreront dans les 6 mois qui suivent sa date d'expiration.

### **Annexe**

En vigueur non étendu

#### Annexe I

Champ d'application des conventions collectives nationales des branches signataires de l'accord (codes NAF)

Alliance 7 : codes NAF 10.39A, 10.61B, 10.62Z, 10.72Z, 10.83Z, 10.86Z, 10.89Z.

Association des entreprises de produits alimentaires élaborés (Adepale) : codes NAF 10.13A, 10.20Z, 10.31Z, 10.39A, 10.39B, 10.73Z, 10.85Z, 10.89Z.

Association des brasseurs de France : code NAF 11.05Z.

Chambre syndicale des eaux minérales : code NAF 11.07A.

Fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées : code NAF 11.07A.

Syndicat national des eaux de sources : code NAF 11.07A.

Fédération nationale des boissons (FNB) : code NAF 46.34Z.

Syndicat national des boissons rafraîchissantes : code NAF 11.07B.

Chambre syndicale française de la levure (CSFL) : code NAF 10.89Z.

Chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France (CSRCSF) : code NAF 10.81Z.

Syndicat national des fabricants de sucre de France (SNFS) : code NAF 10.81Z.

Comité français du café (CFC) : code NAF 10.83Z.

Syndicat français du café (SFC) : code NAF 10.83Z.

Confédération nationale de la triperie française : code NAF 46.32A.

FEDALIM pour le compte :

- du syndicat national des fabricants de bouillons et de potages (SNFBP) ;
- des fédérations des industries condimentaires de France (FICF) ;
- du syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille (SNPE) ;
- du syndicat du thé et des plantes à infusion (STEPI) ;
- du syndicat de la chicorée de France (SCF),

codes NAF 10.84Z, 10.85Z, 10.89Z.

Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs, transformateurs de viandes (FICT) : codes NAF 10.13A, 10.85Z, 46.32B.

Fédération nationale des industries laitières (FNIL) : codes NAF 10.51A, 10.51B, 10.51C, 10.51D, 10.86Z.

Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services : code NAF 15.1A ou 51.3C.

Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises (FEBPF) : code NAF 10.71A.

Groupement indépendant des terminaux de cuisson (GITE) : code NAF 10.71B.

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques : code NAF 52.10A.

Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets, crèmes glacées (SFIG) : code NAF 10.52Z.

Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France (SIFPAF) : code NAF 10.73Z.

## Accord du 26 octobre 2009 relatif au développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Signataires	
Organisations patronales	Alliance 7 ; ANMF ; Adepale ; CSFL ; CSRCSF ; SNFS ; Comité français du café ; SFC ; SNICC ; GITE ; FEBPF ; CFSI ; CNTF ; FEDALIM ; FICT ; FNEAP ; FNIL ; SFIG ; SIFPAF ; SNIA ; SNCP ; SYNAFAVIA ; SNIV ; FNICGV (A l'exclusion des activités de commerce de gros des viandes du champ d'application de l'accord.) ; FNECE ; CSEM ; SBR ; SES ; BR.
Organisations de salariés	FGA CFDT ; FGTA FO ; FAA CFE-CGC.

### Préambule

En vigueur étendu

Les organisations signataires soulignent que le présent accord s'inscrit dans le prolongement des accords nationaux interprofessionnels des 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail et 14 novembre 2008 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, dite GPEC.

La GPEC est une démarche qui relève de la responsabilité des entreprises.

La nature des changements liés à la demande des marchés des produits alimentaires, ainsi que les évolutions de la pyramide des âges des salariés des industries alimentaires auxquelles l'ensemble du secteur de la transformation va être confronté vont entraîner de profondes mutations au sein des entreprises.

Aussi, les parties tiennent à rappeler l'obligation légale faite aux employeurs d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Les signataires rappellent leur volonté de travailler au sein des entreprises, quelle que soit leur obligation légale, de manière anticipée et concertée sur la gestion de l'emploi, des compétences et des qualifications des salariés du secteur professionnel.

Hormis les outils qui doivent rester incitatifs et source d'inspiration au libre choix des partenaires sociaux, les entreprises et groupes ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord que de manière plus favorable.

### Titre Ier La GPEC

#### Article 1er

En vigueur étendu

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences permet d'anticiper sur les évolutions des carrières et des emplois pour les adapter aux nouveaux besoins de l'entreprise, en tenant compte des progrès technologiques et des contraintes économiques. Elle assure la cohérence entre la stratégie de l'entreprise et la gestion des ressources humaines.

Ayant pour objectif de développer notamment l'employabilité, la GPEC doit assurer à chaque salarié les moyens lui permettant de définir, développer, sécuriser et diversifier son parcours professionnel, et d'évoluer, au sein de son secteur professionnel ou d'une branche professionnelle à l'autre, par la mise

en place d'actions individualisées.

## Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord a pour finalités :

- de définir les modalités d'une démarche permanente axée sur la gestion prévisionnelle et préventive des emplois, des compétences et des qualifications en mettant le dialogue social au cœur de la volonté d'adaptation et de préservation des emplois, dans le cadre d'une vision globale de la stratégie de l'entreprise et du projet vers lequel elle tend ;
- de mieux anticiper et de mieux gérer les évolutions économiques, technologiques et organisationnelles qui peuvent avoir des conséquences sur l'emploi ;
- de contribuer à renforcer les conditions favorables au dialogue social, notamment en associant les représentants du personnel à la mise en place d'une gestion anticipée et préventive des évolutions de l'emploi dans toutes ses dimensions ;
- de développer la construction de véritables parcours professionnels individualisés optant pour une élévation des compétences et des qualifications pour toutes les catégories de salariés, et prioritairement en faveur des salariés dont le niveau de qualification n'est plus en adéquation face aux évolutions des métiers et du marché de l'emploi, ainsi que des plus exposés au risque de rupture de leur situation professionnelle et de ceux qui ont des difficultés à accéder à l'emploi stable.

Ainsi conçue et mise en œuvre dans le cadre d'un processus de concertation, la GPEC doit être tout à la fois :

- pour les entreprises, un outil d'anticipation de leurs besoins en compétences, et ainsi de préservation et de développement de leur compétitivité ;
- pour les salariés, le moyen d'aborder de façon maîtrisée et positive les évolutions des métiers et des qualifications tout au long de leur carrière, en leur permettant d'acquérir des connaissances transférables sur d'autres postes de travail et de contribuer à sécuriser leurs parcours professionnels.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux des industries alimentaires souhaitent s'engager dans une démarche de progrès qui s'inscrit dans la durée, et inciter les entreprises au développement de la GPEC, en veillant à la sécurisation du parcours professionnel de chaque salarié.

## Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord établit une distinction entre la GPEC, démarche d'anticipation et de gestion de l'emploi et des compétences, qui participe de la sécurisation des parcours professionnels des salariés, et les mesures mobilisables dans le cadre de plans de sauvegarde de l'emploi et d'éventuels licenciements économiques. Ces dernières ne font pas l'objet du présent accord.

La déclinaison des finalités visées à l'article 2 se traduit par la volonté de :

- s'engager dans une démarche de veille prospective et permanente de l'évolution des emplois et des métiers, ainsi que des besoins de compétences et de qualifications des entreprises de l'alimentaire pour leur permettre d'inscrire leurs démarches de GPEC dans un cadre de références globales ;
- proposer aux entreprises de toute taille des outils de mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des qualifications ;
- préciser les instances de concertation et de consultation aptes à examiner les orientations en matière de gestion prévisionnelle et préventive des emplois, des compétences et des qualifications ;
- faire évoluer et progresser les compétences de chaque salarié pour lui permettre d'être mieux armé, en interne ou en externe, et ainsi l'aider à faire face aux évolutions et aux besoins futurs de l'entreprise et de son bassin économique en matière d'emplois, de compétences et de qualifications ;
- favoriser et accompagner la mobilité professionnelle, dans le cadre de projet d'évolution personnelle concerté ;
- permettre, dans le cadre d'une démarche raisonnée et globale établie par le présent accord, une mobilisation efficace en faveur des salariés des entreprises, des dispositifs de la formation existants dans le secteur des industries alimentaires, ainsi que des dispositifs d'interventions publiques en matière d'accompagnement des évolutions de l'emploi ;
- faciliter la mise en place de la démarche quelle que soit la taille de l'entreprise.

## Titre II La démarche de GPEC

### Article 4

En vigueur étendu

Les branches ont la volonté de développer une logique d'étude sur l'évolution qualitative et quantitative des métiers alimentaires qui doit permettre d'éclairer les différents acteurs dans les entreprises.

Dans le cadre :

#### Article 4.1

En vigueur étendu

Les branches professionnelles ont un rôle majeur d'information, d'incitation et d'appui à remplir. Celui-ci est initié en priorité dans le cadre de la négociation triennale sur la GPEC, et se poursuit dans le cadre des travaux des CPNE, ou instances paritaires de branches.

Pour faciliter la mise en œuvre de la GPEC, elles mettent à la disposition de tous les acteurs de l'entreprise des informations sur les évolutions démographiques, technologiques, l'évolution des marchés et l'identification des besoins en qualifications et compétences.

À cet effet, il appartiendra aux instances paritaires de branches de veiller à l'effectivité des travaux confiés à l'observatoire.

Les branches inciteront les observatoires à croiser leurs données prévisionnelles.

#### Article 4.3

En vigueur étendu

L'optimisation d'une démarche GPEC doit s'inscrire dans le cadre d'un dialogue social dynamique et ouvert avec les représentants du personnel, et ce conformément, le cas échéant, aux accords sur le développement du dialogue social conclus dans certaines branches.

Les représentants du personnel seront informés et consultés, conformément aux dispositions légales en vigueur, sur les orientations stratégiques de l'entreprise pouvant avoir des conséquences sur l'évolution des emplois, ainsi que sur les adaptations imposées par l'évolution des marchés et leurs impacts sur les métiers.

À cet effet, les entreprises veilleront à présenter et à partager avec les représentants du personnel les outils qu'elles mettront en œuvre.

Le dialogue social doit être adapté. Il est susceptible de prendre diverses formes :

- dans le cadre de l'obligation de négocier un accord de GPEC, dans les entreprises de plus de 300 salariés (qui est ici rappelée), celui-ci devra préciser les modalités retenues pour la mise en œuvre des outils mis à disposition, en particulier leur calendrier, la mise en place éventuelle d'un comité de pilotage et de suivi de la démarche GPEC, les modalités d'association des institutions représentatives du personnel et des délégués syndicaux au processus de GPEC, les conditions de suivi de mise en œuvre ;
- dans les entreprises de moins de 300 salariés, les branches inciteront les entreprises à s'engager dans une démarche concertée de GPEC et à s'inspirer des dispositions ci-dessus.

## Article 5

En vigueur étendu

### Article 5.1

En vigueur étendu

Les emplois en évolution sont ceux qui se modifient pour des raisons d'ordre économique, organisationnel ou technologique. Les outils internes doivent permettre une réflexion au regard des orientations stratégiques de l'entreprise, sur les évolutions des emplois et/ou des métiers sensibles.

L'analyse des écarts constatés entre compétences existantes et compétences futures requises permet de mettre en œuvre un plan d'action basé sur l'accompagnement du salarié, par une formation d'adaptation aux évolutions du poste au sein de l'entreprise.

L'utilisation des outils visés à l'article 4 permettra à l'entreprise d'identifier dans le temps les emplois en évolution et de les adapter à ses besoins et à sa stratégie.

#### Article 5.2

En vigueur étendu

Afin de clarifier ce que sont et seront les emplois et les compétences attendues, une description et une cartographie des métiers et/ou emplois et des compétences dans l'entreprise permettront notamment d'identifier les métiers et/ou emplois stratégiques, c'est-à-dire fondamentaux pour la pérennité de l'entreprise.

La méthodologie d'élaboration des référentiels d'emploi s'inspirera notamment de celle utilisée pour bâtir les référentiels CQP en vigueur dans l'industrie alimentaire, et s'appuiera sur l'expérience et la connaissance des pratiques tant de l'encadrement opérationnel que des collaborateurs. Des salariés occupant depuis plusieurs années ces emplois pourront contribuer, par leurs descriptions des activités, à la rédaction de ces documents.

Les référentiels seront présentés au CE, qui participera, par ses suggestions, à leur finalisation.

L'objectif est de donner une base commune et partagée dans l'entreprise. Celle-ci permettra à chaque collaborateur de savoir ce qui est attendu de lui dans son poste, de se positionner au vu des compétences requises et ainsi de voir quelles compétences il doit améliorer ou acquérir pour évoluer dans l'entreprise.

À partir de ce travail, l'entreprise pourra ainsi identifier, dans le temps, les emplois et/ou métiers en évolution et ceux émergents.

#### Article 6

En vigueur étendu

#### Article 6.1

En vigueur étendu

En concluant le présent accord et dans le prolongement des accords interbranches relatifs à la formation professionnelle conclus le 6 décembre 2004 et le 7 janvier 2005, les parties signataires confirment qu'elles considèrent la promotion de la formation professionnelle comme l'une des conditions essentielles de la défense de l'activité des entreprises, ainsi que du maintien et du développement de l'emploi. Elles soulignent que ces objectifs supposent le développement de démarches de GPEC.

La formation est un levier d'action déterminant pour la GPEC.

Elle doit permettre aux salariés de développer leurs compétences pour faciliter leur employabilité et, à l'entreprise, d'adapter les ressources humaines indispensables à son bon fonctionnement.

Les dispositifs facilitant l'employabilité de chaque salarié seront renforcés au niveau des branches et des entreprises.

Devront être particulièrement encouragées les démarches globales de formation menées par les entreprises, de préférence à des actions ponctuelles, et notamment :

- l'intégration de la formation dans des plans pluriannuels d'entreprise ;
- les actions à caractère démultiplicateur impliquant l'encadrement ainsi que, le cas échéant, les personnels qualifiés ;
- les actions communes à plusieurs entreprises, voire à l'ensemble d'un ou plusieurs secteurs professionnels, permettant des mises en commun de tout ou partie de l'investissement pédagogique, notamment en faveur de salariés de PME.

Après un parcours professionnel et/ou l'acquisition de compétences nouvelles, la mobilité interne professionnelle sera privilégiée lorsqu'un poste est à pourvoir. D'une façon générale, les salariés devront avoir accès à l'ensemble des postes vacants par voie d'affichage.

#### Article 6.2

En vigueur étendu

Il existe différents dispositifs de formation auxquels les partenaires sociaux soulignent leur attachement, parmi lesquels :

- l'alternance : apprentissage et contrat de professionnalisation ;
- la période de professionnalisation ;
- le droit individuel à la formation (DIF) ;
- le tutorat ;
- d'une manière générale, la formation initiale et continue.

#### Article 6.3

En vigueur étendu

De nombreuses branches des industries alimentaires ont mis en œuvre, puis développé, depuis 1993, une politique visant à élever le niveau de qualification des salariés de leurs entreprises en favorisant l'accès des salariés à des certificats de qualification professionnelle, dits CQP.

Pour répondre aux besoins actuels et futurs des entreprises des industries alimentaires en matière de qualifications, mais aussi dans la perspective de répondre à l'évolution des métiers et au renforcement des compétences des salariés s'inscrivant dans la gestion des parcours professionnels, afin de favoriser leur maintien et leur évolution dans l'emploi, tant interne qu'externe, les signataires du présent accord confirment leur volonté de promouvoir la formation professionnelle. Ils décident de contribuer à la poursuite du développement, dans une démarche paritaire, des certificats de qualifications professionnelles (CQP).

Ils prendront notamment en compte les conclusions des travaux prospectifs des observatoires des métiers et des qualifications, ainsi que les besoins exprimés par les entreprises et les représentants des salariés.

#### Article 7

En vigueur étendu

La GPEC s'alimente à plusieurs niveaux : les observatoires (Observia, l'observatoire économique des industries agroalimentaires et de l'agro-industrie...), instances paritaires de branches, entreprises, salariés, c'est-à-dire par des données globales, des données de politique RH de l'entreprise et des données individuelles, notamment issues des entretiens professionnels.

#### Article 7.1

En vigueur étendu

Les signataires ont la volonté de développer une logique d'étude sur l'évolution quantitative et qualitative des métiers alimentaires, qui doit permettre d'éclairer les différents acteurs dans les entreprises.

Les données de cartographie des métiers et répertoire des métiers, prospective, données quantitatives recueillies et analysées par le comité paritaire de pilotage des travaux confiés aux observatoires (l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour les industries alimentaires dénommé Observia, l'observatoire économique des industries agroalimentaires et de l'agro-industrie) sont mis à la disposition des partenaires sociaux, des entreprises, par tous les moyens et canaux appropriés pour mettre en place leur démarche de GPEC.

Les observatoires et notamment Observia apportent des informations pouvant aider les entreprises à définir leur propre politique de formation, mettre en place une politique d'anticipation des évolutions et des compétences, gérer les évolutions professionnelles de leurs salariés.

Dans ce cadre, l'observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications, Observia, né par accord interbranches du 6 décembre 2004, est chargé d'assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers du secteur tant au niveau local, régional que national et de dégager les principales tendances de leurs évolutions, leur émergence, voire leur obsolescence.

Observia aide ainsi les partenaires sociaux à détecter les évolutions susceptibles de justifier des actions d'anticipation.

#### Article 7.2

En vigueur étendu

Le diagnostic global permet de disposer d'une vision d'ensemble des compétences disponibles pour anticiper les besoins en compétences et qualifications ; il doit prendre appui, notamment, sur le diagnostic individuel des compétences des salariés.

Cette phase permet, d'une part, au salarié de disposer d'un état de ses connaissances et compétences professionnelles pour définir son projet professionnel selon ses souhaits et les possibilités de mobilité et, d'autre part, à l'entreprise de déterminer les besoins et objectifs de professionnalisation du salarié pour sécuriser les parcours professionnels.

Le bilan d'étape professionnel, qui ne constitue pas un élément exclusivement dédié à la GPEC, peut notamment contribuer à la réalisation de ce diagnostic. Il est de nature distincte de l'entretien d'évaluation, qui constitue un acte de management.

Ce bilan professionnel est fait tous les 5 ans par les salariés qui le souhaitent.

Pour réaliser ce diagnostic individuel, les branches professionnelles signataires s'engagent à mettre des outils à la disposition des entreprises de leur secteur, suivant les modalités, présentations et adaptations éventuellement nécessaires qu'il leur appartient de définir, et à les promouvoir.

Les entreprises peuvent d'ores et déjà disposer d'un ensemble d'outils concernant l'entretien professionnel, composante majeure de la GPEC, soit :

- un guide de l'entretien professionnel ;
- un support type pour le réaliser ;
- un kit salarié permettant d'informer et de sensibiliser les salariés ;
- un kit responsable, permettant d'informer ceux qui auront à réaliser les entretiens ;
- un module-type de formation permettant d'organiser une formation collective de ces responsables ;
- un guide d'auto-formation.

#### Article 7.3

En vigueur étendu

Sept organisations professionnelles de l'alimentaire (1), avec le soutien financier de l'AGEFAFORIA et la participation des organisations syndicales, ont réalisé en commun un ensemble d'outils spécifiques simples et pratiques en mobilisant leurs moyens d'expertises (propres et entreprises adhérentes), avec 2 prestataires spécialisés et un groupe paritaire idoine qui en a validé techniquement le contenu :

- un support dénommé « boîte à outils GPEC », comportant plusieurs cheminements possibles, soit :
  - les questions que peut se poser un utilisateur de la GPEC ;
  - les différentes étapes de la GPEC ;
  - son déroulement chronologique ;
  - la démarche par mots clés ;
  - la liste des outils ;
  - un exemple pratique ;
  - 17 fiches méthode ;
  - divers supports et exemples associés ;
- un support de formation destiné à l'animation d'une formation collective, ou pouvant être utilisé en auto-formation comprenant :
  - un module de découverte de la GPEC, en 15 questions/réponses ;
  - un module de perfectionnement, pour accompagner et faciliter l'accès à la « boîte à outils » et à ses fiches méthode ;
  - un quizz de réflexion permettant à l'apprenant de valider ses acquis.

Le contenu de ces outils fait l'objet d'une présentation en annexe I du présent accord.

(1) ADEPALE, FICT, ALLIANCE 7, FNEAP, FNIL, SIFPAF, SNFS.

### **Titre III Les mesures d'accompagnement de la démarche GPEC**

#### Article 8

En vigueur étendu

Les branches signataires s'engagent à garantir une information régulière de leurs acteurs sur l'articulation des textes légaux et conventionnels signés et de la GPEC, notamment :

- les dispositifs légaux et conventionnels sur la formation tout au long de la vie professionnelle, la validation des acquis de l'expérience, le bilan de compétences, la mobilité professionnelle ou géographique ;
- les études menées dans le cadre des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, et notamment d'Observia.

Dans ce même souci de cohérence et d'optimisation de l'utilisation des moyens disponibles, les entreprises veilleront à articuler le développement de la GPEC avec les dispositifs légaux et conventionnels existants ou à venir et notamment :

- les accords, outils et dispositifs déjà existants dans la branche et dans l'entreprise ;
- les modes d'organisation du travail, les dispositions relatives à la mobilité professionnelle et géographique ;
- les mesures envisagées en matière de formation professionnelle en réponse aux besoins identifiés ;
- les outils ou les dispositifs existants d'identification des compétences et qualifications propres au secteur d'activité, et le cas échéant, aux catégories d'emplois ;
- les politiques de recrutement.

#### Article 9

En vigueur étendu

Les entreprises présenteront et expliqueront au personnel selon leur fonctionnement propre les objectifs et les modalités des projets de GPEC qu'elles mettront en œuvre.

Elles préciseront, notamment, les moyens offrant aux salariés un cadre de réflexion leur permettant d'être les acteurs de leur vie professionnelle, en disposant de points de repère pour la gestion de leur parcours professionnel, facilitant ainsi leur évolution de carrières interne ou externe.

Les entreprises porteront, en outre, une attention particulière à l'information, à la sensibilisation et, si nécessaire, à la formation du personnel concernant l'entretien professionnel tel que prévu par l'ANI du 20 septembre 2003 pour faciliter sa mise en œuvre. Pour les entreprises ayant mis en place des entretiens périodiques d'évaluation, l'information devra mettre en relief les spécificités de l'entretien professionnel (à titre indicatif, les principes clés de l'entretien

professionnel dégagés par le « guide de l'entretien professionnel » sont présentés en annexe II du présent accord).

#### Article 10

En vigueur étendu

Les signataires considèrent que la formation est un gage de réussite pour la mise en œuvre de la démarche GPEC.

Une approche dynamique de la mise en œuvre d'un projet de GPEC conduit chaque salarié à en être le principal acteur ; la contribution active de l'encadrement au développement de celle-ci est déterminante.

Son rôle en la matière, nécessitant une connaissance maîtrisée des principaux outils, ainsi que son implication active dans leur mise en œuvre, en particulier pour l'entretien professionnel, justifie une formation spécifique d'apprentissage ou de perfectionnement, notamment à l'aide des kits de formation.

#### Article 11

En vigueur étendu

Une formation des représentants du personnel sur les principes fondamentaux de la GPEC est préconisée dans le cadre du déploiement de la démarche GPEC et selon l'esprit de l'accord interbranches du 21 décembre 1993.

Les représentants du personnel appelés à participer à la mise en œuvre d'une démarche GPEC bénéficieront d'une formation de 2 jours au plus dans le cadre du plan de formation.

Pour les entreprises qui ressortissent au champ d'application de l'accord interbranches du 21 décembre 1993 relatif à la formation professionnelle, cette formation est comprise dans les 5 jours du 4-IV.

### **Titre IV Mise en oeuvre**

#### Article 12

En vigueur étendu

Un bilan d'étape sera réalisé par la CNPIE à la demande des partenaires sociaux et au plus tôt à l'issue d'un délai de 30 mois à compter de la signature de l'accord. Celui-ci présentera les grandes lignes des actions mises en œuvre dans les entreprises relevant des branches signataires et les éventuelles difficultés rencontrées.

#### Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord, dont le champ d'application est précisé en annexe III, est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter de sa signature.

Il sera effectué les formalités de dépôt auprès de la direction générale du travail et demandé son extension au ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.

#### Article 14

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux se réuniront, dans un délai de 5 ans suivant l'entrée en vigueur de l'accord, pour effectuer un bilan de son application et apporter les adaptations qui apparaîtront nécessaires au vu de ce bilan.

### **Annexe**

En vigueur étendu

#### Annexe I

(La présente annexe ne fait pas partie intégrante de l'accord.)

#### Boîte à outils GPEC.

En vigueur étendu

#### Annexe II

(La présente annexe ne fait pas partie intégrante de l'accord.)

#### 1. Principes clés de l'entretien professionnel

##### Objectifs de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel permet un temps d'échanges et de dialogue entre le salarié et le responsable, au cours duquel :

- ils analysent ensemble le parcours professionnel du salarié ;
- ils font le bilan de son activité en prenant du recul ;
- ils échangent sur ses souhaits pour l'avenir, les confrontent au contexte de l'entreprise, aux opportunités potentielles et évolutions prévisibles des emplois ;
- ils construisent ensemble un plan de développement individuel.

##### Pour le salarié

L'entretien professionnel ne peut se construire indépendamment des besoins des entreprises et doit être l'occasion :

- de participer activement à l'élaboration de son bilan professionnel ;
- d'aborder des questions de développement des compétences ;
- de faire part de ses souhaits d'évolution dans son entreprise, en tenant compte de ses aptitudes et de la situation de l'entreprise ;
- de construire avec son responsable une vision possible et réaliste de son évolution ;
- d'identifier ses axes d'amélioration et de définir un parcours individuel de formation répondant tant aux besoins de l'entreprise qu'aux siens.

##### Pour l'entreprise

L'entretien professionnel doit enrichir et mettre en cohérence les pratiques existantes en matière d'entretien annuel.

##### Entretien annuel Entretien professionnel

Ainsi la mise en œuvre de l'entretien professionnel peut contribuer à enrichir les pratiques existantes de l'entretien annuel par un échange plus approfondi entre le salarié et le responsable sur les points suivants.

- point sur les compétences acquises et mobilisées en situation de travail ;
- échanges sur les perspectives et souhaits du salarié quant à son évolution au sein de l'entreprise ;
- élaboration d'un plan de développement individuel pour développer des compétences.

Pour les entreprises n'ayant pas mis en œuvre d'entretien annuel pour tout ou partie de leurs salariés, l'entretien professionnel constitue une réelle opportunité pour :

- mettre en place un véritable outil dynamique et global de développement de leurs ressources humaines ;
- prendre en compte les attentes des salariés, notamment en matière de formation et de développement de leurs compétences ;
- les mobiliser sur les priorités de l'entreprise et de leur service ou unité de travail ;



- impliquer les responsables dans leur rôle de développement des salariés.

Pour ce faire, l'information et la formation des responsables et des salariés, et donc leur adhésion, sont des points clés de la réussite des entretiens.

Rôle de chacun

La direction et la fonction ressources humaines :

- mettent en place les actions de formation, de communication et d'information utiles à la mise en œuvre des entretiens professionnels ;
- assurent l'information préalable des représentants du personnel sur les conditions d'organisation et les modalités de mise en œuvre de l'entretien professionnel ;
- développent outils, procédures et plans d'action ;
- assurent la mise en œuvre effective des entretiens en étant attentifs à l'information et à la formation des responsables et/ou salariés, à la préparation, à la réalisation et au suivi des entretiens ;
- mettent en œuvre les entretiens professionnels au niveau de l'entreprise ;
- arrêtent les décisions finales quant aux projets d'évolution et de formation des salariés ;
- informent les responsables des conclusions finales et s'assurent de leur communication aux salariés ;
- mettent en œuvre les conclusions finales.

Le responsable qui réalise l'entretien :

(Si possible le hiérarchique direct (N + 1), ou, le cas échéant, un autre représentant de la direction, ayant une connaissance effective du salarié et de ses activités.)

- prépare l'entretien professionnel ;
- réalise l'entretien ;
- contribue au bilan et à l'évaluation des compétences du salarié ;
- conseille le salarié dans l'élaboration de son projet professionnel en fonction des besoins de l'entreprise ou de l'établissement ;
- élabore avec le salarié son plan de développement individuel ;
- finalise les conclusions de l'entretien et les retranscrit sur le support ;
- fait valider et signer le support au salarié, N + 1 (s'il n'a pas réalisé l'entretien), N + 2 et le transmet au service ressources humaines ou, suivant le cas, à la direction ;
- récupère et communique au salarié les conclusions finales ;
- veille à la réalisation du plan de développement individuel par le salarié ;
- accompagne le salarié dans la mise en œuvre de son plan de développement individuel.

Le salarié :

- prépare l'entretien professionnel ;
- est acteur de son projet de développement professionnel ;
- évalue ses compétences et fait son bilan avec l'aide de son responsable ;
- élabore son projet professionnel ;
- recherche des modalités de mise en œuvre de son projet professionnel, y compris par la formation professionnelle ;
- exerce son droit d'initiative et s'investit pleinement dans son projet ;
- veille à être informé des conclusions finales et participe activement à son plan de développement individuel ;

Les 4 grands temps pour mettre en place efficacement l'entretien professionnel :

#### 1. Informer et former

- établir un plan de communication pour une première information de l'ensemble des salariés et responsables sur l'entretien professionnel ;
- dispositif prévu et articulation avec les pratiques existantes en matière d'entretien annuel ;
- catégories concernées ;
- canaux privilégiés pour diffuser l'information : affichage, session d'information, dispositif de réponses aux questions et interrogations... ;
- assurer une information préalable aux représentants du personnel sur les conditions d'organisation et les modalités de déroulement ;
- programmer une session de formation pour l'ensemble des responsables qui seront amenés à réaliser cet entretien.

#### 2. Diffuser et (faire) préparer

- diffuser auprès des salariés et responsables les éléments d'information nécessaires à la mise en œuvre et à la réalisation de l'entretien, et rappeler à tous l'importance de la préparation (support, guide d'utilisation, kits « réussir son entretien », modalités de suivi...) ;
- rappeler aux responsables la nécessité de fixer au moins 2 semaines à l'avance les dates de rendez-vous avec les salariés ;
- préparer les données sur le parcours du salarié et les communiquer préalablement à l'entretien aux responsables et au salarié.

#### 3. Réaliser l'entretien

- s'assurer de la réalisation effective des entretiens et du respect des délais.

#### 4. Assurer le suivi

- s'assurer que les responsables transmettent bien les supports remplis et signés au service ressources humaines, au salarié, au N + 1, le cas échéant, et au N + 2 ;
- intégrer les conclusions des plans de développement individuel dans le plan de formation et communiquer les décisions finales aux responsables ;
- s'assurer de la réalisation des plans de développement individuel ;
- faire une analyse de la première mise en place des entretiens ;
- établir un bilan des réalisations des engagements de plan de développement individuel.

En vigueur étendu

#### Annexe III

Biscotteries, biscuiteries, chocolateries, confiseries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, aliments de l'enfance et de la diététique, préparation pour entremets et desserts ménagers, glaces, sorbets et crèmes glacées (convention collective nationale du 17 mai 2004).

Industries de produits alimentaires élaborés (convention collective nationale du 17 janvier 1952).

Industries alimentaires diverses (convention collective nationale du 27 mars 1969).

Industries des produits exotiques (convention collective nationale du 1er avril 1969).

Sucreries, sucreries-distilleries, raffineries de sucre (convention collective nationale du 1<sup>er</sup> octobre 1986).

Industries charcutières (convention collective nationale du 1<sup>er</sup> juillet 1958, mise à jour le 9 avril 1990).

Industrie laitière (convention collective nationale du 20 mai 1955, modifiée le 1<sup>er</sup> décembre 1976).

Pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (convention collective nationale du 3 juillet 1997).

Viande : industrie et commerces en gros des viandes (convention collective nationale du 20 février 1969) :

- prestataires de services d'abattage ;

- entreprises de découpe et de préparation des abats de boucherie, de fabrication de produits à base de boucherie et des commerces de gros d'abats de boucherie et de triperie.

Industrie de la volaille (convention collective nationale n° 3111 du 10 juillet 1996).

Meunerie (convention collective nationale n° 3060 du 16 juin 1996).

Eaux (convention collective nationale n° 3247 du 24 mai 1993).

Boulangerie et pâtisserie industrielle (convention collective nationale n° 3102 du 13 juillet 1993).

## Accord du 15 décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors

Signataires	
Organisations patronales	Alliance 7 ; Chambre syndicale française de la levure (CSFL) ; Chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France (CSRCSF) ; Syndicat national des fabricants de sucre de France (SNFS) ; Comité français du café ; Syndicat français des fabricants de café soluble (SFC) ; Syndicat national de l'industrie et du commerce du café (SNICC) ; FEDALIM pour le compte de : - syndicat national des fabricants de bouillons et de potages (SNFBP) ; - fédération des industries condimentaires de France (FICF) ; - syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille (SNPE) ; - syndicat du thé et des plantes à infusion (STEPI) ; - syndicat de la chicorée de France (SCF) ; Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets, crèmes glacées (SFIG) ; Fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées (FNECE) ; Chambre syndicale des eaux minérales (CSEM) ; Syndicat national des boissons rafraîchissantes (SNBR) ; Syndicat des eaux de sources (SES).
Organisations de salariés	Fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture et de l'alimentation (FGTA) FO ; Fédération des personnels de l'encadrement, de la production, de la transformation, de la distribution des services et organismes agroalimentaires et des cuirs et peaux CFE-CGC.

### Préambule

En vigueur non étendu

Dans un contexte où les salariés de l'industrie alimentaire âgés de 45 ans et plus représentent 35, 7 % de la population, ceux de 50 ans et plus représentent 20, 7 % et les salariés âgés de 55 ans et plus représentent 7, 7 % des effectifs [moyenne données Observia (1)] avec un âge moyen de 40 ans [39, 8 ans pour les femmes et 40 ans pour les hommes, données Observia (1)] le présent accord s'inscrit dans une démarche globale par laquelle les signataires affirment l'importance qu'ils accordent à l'expérience et au savoir-faire détenus par les seniors.

Dans le cadre d'une mobilisation des partenaires sociaux en faveur d'une meilleure insertion de toutes les générations dans les entreprises, les branches (2) des industries alimentaires s'engagent plus particulièrement en faveur de mesures concertées permettant le recrutement et le maintien dans l'emploi des seniors mais également la transmission des savoirs et des expériences.

Le présent accord interbranches :

- doit répondre à toutes les situations des entreprises qui entrent dans son champ d'application et se doit de prendre en compte de fortes disparités entre les différents secteurs d'activité ;

- s'inscrit dans le cadre des mesures prévues par l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005, de l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale du 17 décembre 2008 et de ses textes d'application ;

- vient en complément des accords déjà signés ou en cours de signature par certaines branches professionnelles sur ce thème, en particulier l'accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les industries alimentaires (3).

C'est d'ailleurs dans ce sens qu'une charte nationale de coopération pour le soutien et l'accompagnement des entreprises a été signée le 17 septembre 2009.

Cette mobilisation partagée au niveau interbranches alimentaires doit bien entendu être relayée par les branches signataires du présent accord, auprès de leurs entreprises quelles que soient les tailles, afin que les solutions issues des plans d'action puissent émerger dans le cadre du dialogue social de celles-ci.

En effet, ce n'est que par une politique proactive de l'emploi dans chaque entreprise et dans la durée que pourront s'inscrire les actions qui ont été choisies comme déterminantes pour favoriser 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 dans leurs processus RH de discrimination 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 :

- d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés non encore couvertes par un plan d'action ou un accord relatif à l'emploi des salariés âgés doivent choisir au moins une des mesures proposées, et ce dans au moins 3 domaines ci-dessous, parmi celles n'ayant pas déjà été mises en place dans leur propre entreprise du fait d'un accord de branche ou d'entreprise antérieur ;

- d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés non encore couvertes par un plan d'action ou un accord ne peuvent déroger au présent accord que de manière plus favorable ;

- de 30 salariés et plus (ou appartenant à un groupe), non encore couvertes par un accord d'entreprise ou un plan d'action, 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.

(1) Observia : observatoire prospectif des métiers et des qualifications des industries alimentaires-observatoire paritaire-, les chiffres correspondant au périmètre des signataires figurent en annexe I.

(2) Par branche, on entend les fédérations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires du texte.

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

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Afin de clarifier les objectifs et les plans d'actions, les partenaires sociaux conviennent de préciser les âges qui seront retenus pour les différentes mesures convenues dans le cadre du présent accord :

1. Pour les mesures permettant aux salariés de préparer leur seconde partie de carrière, l'âge minimal retenu est de 45 ans.
2. Pour les mesures permettant d'améliorer le recrutement des salariés âgés, l'âge minimal retenu est de 50 ans.
3. Pour les mesures permettant d'améliorer le maintien des salariés âgés dans leur emploi, l'âge minimal retenu est de 55 ans.

Les parties signataires conviennent de fixer des objectifs à 2 niveaux :

Niveau interbranches alimentaires :

- objectifs chiffrés globaux (art. 2) ;
- mesures spécifiques interbranches (art. 3) ;

Il s'agit de l'engagement global consolidé des branches signataires qui pourra être atteint par les résultats individuels des entreprises.

Niveau des entreprises :

- dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des seniors (art. 4) ;
- mesures proposées (art. 5, fiches domaines n°s 1 à 6).

Il s'agit des dispositions et mesures qui entraînent un engagement de la part des entreprises et dont la consolidation permettra l'atteinte des objectifs interbranches.

#### Article 2

En vigueur non étendu

Pour tenir compte des fortes disparités entre les différents secteurs d'activité, notamment démographiques, les partenaires sociaux proposent que les entreprises optent pour l'un des deux objectifs chiffrés globaux suivants.

Ces objectifs sont déterminés en prenant en compte le contexte économique, les besoins de recrutement issus de l'évolution économique et/ou du renouvellement naturel du fait de l'âge actuel des salariés.

Ces taux ne sauraient inciter ces dernières à réduire leur taux quand celui-ci est égal ou supérieur.

La réalisation de ces objectifs passe par une ouverture la plus large possible aux différents postes aux salariés les plus âgés.

##### 2.1. Objectif de recrutement

Les partenaires sociaux retiennent le niveau suivant :

- 4 % des salariés recrutés seront âgés de 50 ans et plus dans les branches dans lesquelles cette population représente 20 % et plus des effectifs ;
- 6 % des salariés recrutés seront âgés de 50 ans et plus dans les branches dans lesquelles cette population représente moins de 20 % des effectifs.

##### 2.2. Objectif de maintien dans l'emploi

Les partenaires sociaux retiennent le niveau suivant :

- 70 % des salariés âgés de 55 ans et plus seront maintenus dans l'emploi jusqu'à l'âge auquel ils pourront liquider leur retraite à taux plein.

#### Article 3

En vigueur non étendu

##### 3.1. Communiquer sur l'évolution des métiers et les perspectives de mobilité

Finalité de la mesure : accompagner l'évolution des carrières des salariés les plus âgés par une anticipation de l'évolution des métiers.

Objectif : Observia publie et diffuse une information sur le suivi de l'évolution des métiers et les perspectives de mobilité.

Indicateur de mesure : l'étude est publiée par Observia et diffusée auprès des branches professionnelles.

##### 3.2. Engager une étude sur la pyramide des âges, la gestion des salariés âgés, et proposer un recueil de bonnes pratiques pour une mutualisation

Finalité de la disposition : il est indiqué dans le préambule une volonté d'inscrire notre démarche dans la durée.

Une des solutions est de donner des éléments concrets de travail pour faire face aux différentes mesures du plan d'action et apporter les corrections éventuellement nécessaires au cours des 3 années couvertes par l'accord.

Objectif : publier et diffuser un guide rappelant les données statistiques en provenance d'Observia, et reprenant les meilleures pratiques observées dans les différentes entreprises pour en faire une source d'inspiration et d'amélioration en continu des pratiques de gestion des salariés les plus âgés.

Indicateur : une étude est publiée et diffusée sur le site internet d'Observia.

##### 3.3. Refus de la discrimination par l'âge lors du recrutement

Finalité de la disposition : l'amélioration des comportements face à la discrimination par l'âge lors du recrutement nécessite une information complète, dûment argumentée.

Une campagne de communication doit être menée dans les entreprises afin de sensibiliser les acteurs du recrutement à une approche renouvelée des salariés âgés.

Il est donc nécessaire de concevoir un outil de communication pour lutter contre les préjugés et donner les éléments de réflexion nécessaires et suffisants.

Objectif : réalisation d'un outil de communication à destination des DRH et des managers afin de sensibiliser les recruteurs et les décideurs.

Indicateur : l'outil est réalisé et disponible pour les branches.

##### 3.4. Des outils d'aide à l'accompagnement et/ou le parrainage des salariés nouvellement recrutés sont mis à disposition des branches

Finalité de la disposition : aider les salariés âgés de 50 ans et plus, volontaires dans leur mission d'accueil, d'accompagnement et/ou de parrainage, en leur proposant des outils adaptés.

Objectif : des outils d'aide à l'accueil, l'accompagnement et/ou au parrainage sont mis à disposition des branches.

Indicateur : les outils sont disponibles.

#### Article 4

En vigueur non étendu

Pour tenir compte des fortes disparités entre les différents secteurs d'activité, notamment démographiques, les partenaires sociaux proposent que les entreprises optent pour l'un des deux objectifs chiffrés globaux suivants.

Ces objectifs sont déterminés en prenant en compte le contexte économique, les besoins de recrutement issus de l'évolution économique et/ou du renouvellement naturel du fait de l'âge actuel des salariés.

Les parties conviennent que les objectifs constituent des objectifs nationaux couvrant le périmètre des fédérations signataires et non un objectif de branche

ou d'entreprise. Ces taux ne sauraient inciter ces dernières à réduire leur taux quand celui-ci est égal ou supérieur.

La réalisation de ces objectifs passe par une ouverture la plus large possible aux différents postes aux salariés les plus âgés.

#### 4.1. Objectif de recrutement dans les entreprises

Les partenaires sociaux retiennent le niveau suivant à appliquer dans les entreprises, à l'exclusion des métiers à forte pénibilité.

- 6 % des salariés recrutés dans les entreprises seront âgés de 50 ans et plus dans les branches dans lesquelles cette population représente 20 % et plus des effectifs ;

- 8 % des salariés recrutés dans les entreprises seront âgés de 50 ans et plus dans les branches dans lesquelles cette population représente moins de 20 % des effectifs.

#### 4.2. Objectif de maintien dans l'emploi

L'ensemble des mesures retenues par les entreprises et prévues par le présent accord devra permettre à celles-ci de maintenir l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus.

Chaque entreprise s'engage sur un niveau identique à celui constaté fin 2008 (1).

Afin de permettre au plus grand nombre d'entreprises d'inscrire leur plan d'actions dans le cadre interbranches alimentaires, les signataires du présent accord souhaitent retenir les 6 domaines, à savoir :

- anticipation de l'évolution des carrières professionnelles (domaine n° 1) ;
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation (domaine n° 2) ;
- transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat (domaine n° 3) ;
- aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite (domaine n° 4) ;
- recrutement de salariés âgés (domaine n° 5) ;
- amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité (domaine n° 6).

(1) Chiffres disponibles à la date de signature du présent accord.

### Article 5

En vigueur non étendu

Conformément au préambule du présent accord, le choix qui sera fait par les entreprises (au moins une mesure parmi celles proposées, et ce dans au moins 3 domaines) aura valeur de plan d'action au sens de la législation en vigueur.

Les partenaires sociaux conviennent que les mesures d'information et de communication ne peuvent à elles seules répondre à l'obligation définie ci-dessus.

#### Domaine n° 1

##### Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Quel que soit le choix opéré parmi les mesures suivantes, les entreprises s'engagent à accompagner l'anticipation des carrières professionnelles par une mesure de communication sur l'évolution des métiers prévue au point 1.

Par ailleurs, l'inscription dans le plan d'action ou l'intégration dans un accord de la mesure prévue au point 2 ci-dessous implique obligatoirement l'inscription de la mesure prévue au point 1.

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

Finalité de la mesure : accompagner l'évolution des carrières des salariés seniors par une anticipation de l'évolution des métiers.

Objectif : l'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.

Indicateur de mesure : l'étude publiée par Observia est diffusée au sein de l'entreprise.

2. Entretien de seconde partie de carrière.

Finalité de la disposition : 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 oeuvre en termes de formation il sera fait état au cours de cet entretien :

- de ses compétences acquises et de leur adéquation par rapport à son travail actuel et sa pérennité ;
- des compétences à acquérir par le salarié par rapport à une évolution de son emploi ou son évolution personnelle face à une mobilité vers un autre emploi ;
- des besoins de formation liés à l'acquisition de compétences nouvelles ou à l'entretien 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 de son DIF, le recours à la VAE et l'accès à la période de professionnalisation ;
- de la prise en compte de possibilité de mission de transmission des savoirs et savoir-faire ;
- de tout autre moyen mis en place dans l'entreprise et favorisant l'évolution des carrières des seniors.

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

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

Des outils sont mis à disposition des entreprises.

Objectif : renforcer l'adhésion des salariés âgés de 45 ans et plus à la pratique des entretiens de seconde partie de carrière pour les informer de leurs droits en matière d'accès 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 son évolution personnelle face à une mobilité, besoins de formation liés à l'acquisition ou à l'entretien des compétences, construction d'un plan d'action personnalisé).

100 % des salariés âgés de 45 ans et plus auront été informés par leur employeur de leurs droits en matière d'accès à un bilan de compétences (ou d'étape professionnel) dans l'année suivant leur date anniversaire.

50 % des salariés âgés de 45 ans et plus auront bénéficié de cet entretien à l'issue de la période de 3 ans.

Indicateurs de mesure :

- nombre de salariés ayant été informés sur nombre de salariés de 45 ans et plus ;
- nombre de salariés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'un entretien à l'issue des 3 ans par rapport au nombre de salariés de 45 ans et plus à la date de la signature ;
- nombre de salariés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'un entretien professionnel et d'un entretien de seconde partie de carrière par rapport à la population concernée.

3. Renouvellement de l'entretien de seconde partie de carrière.

Finalité de la disposition :

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 dans leur vie professionnelle de métier,

et dans le but de mieux gérer cette deuxième 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.

Le but de ce nouvel entretien est de mieux maîtriser 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.

Cet entretien peut être demandé à l'issue d'une période de 3 ans à la demande du salarié sous réserve d'une motivation mettant en évidence l'intérêt du renouvellement de l'entretien dans un délai si court.

Objectif : pour les salariés âgés entre 50 et 65 ans et au-delà du premier entretien de seconde partie de carrière, l'entreprise s'engage à répondre aux demandes de renouvellement de l'entretien présentées au plus tôt à l'issue d'une période de 3 ans et avant l'échéance des 5 années.

Cet entretien devient le point de départ de la nouvelle période de 5 années.

L'engagement est d'atteindre un taux de réponse de 60 %.

Indicateur de mesure : nombre de salariés ayant bénéficié de l'entretien sur nombre de salariés ayant fait la demande.

4. Valoriser l'expérience et les compétences acquises.

Finalité de la mesure : renforcer la reconnaissance des parcours et acquis professionnels des salariés seniors par l'accès à des titres, certificats ou diplômes.

Objectif : 30 % des salariés âgés de 45 ans et plus souhaitant accéder à un CQP intégré dans le plan de formation, titre ou diplôme par la formation ou la VAE ont reçu une réponse favorable.

Indicateur : nombre de réponses favorables comparé au nombre de demandes.

#### Domaine n° 2

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

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

Finalité de la disposition : permettre aux salariés âgés de 45 ans et plus de bénéficier de formations en affectant une part suffisante du budget plan de formation légal des entreprises afin de donner suite aux formations envisagées au cours des entretiens de seconde partie de carrière.

Objectif : l'écart entre la proportion de salariés de 45 ans et plus dans l'entreprise et la part du budget légal de formation qui leur est allouée est réduit de 50 % dans les 3 ans.

Indicateur : pourcentage du plan de formation légal affecté aux salariés de 45 ans et plus par rapport au pourcentage de salariés de 45 ans et plus dans l'entreprise.

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

Finalité de la disposition : contribuer à la poursuite de la carrière des salariés âgés de 45 ans et plus, notamment à l'issue des entretiens de seconde partie de carrière et favoriser la perspective d'évolution ou mieux préparer le départ à la retraite pour les plus âgés.

Objectif : à l'issue de la période de 3 ans, 50 % des demandes de DIF émanant des salariés âgés de 45 ans et plus sont acceptés afin de mieux répondre à leurs besoins d'évolution, de préserver leur employabilité et/ou de mieux préparer leur départ à la retraite.

Indicateur : nombre de réponses favorables sur nombre de demandes.

3. Favoriser l'accès aux périodes de professionnalisation.

Finalité de la mesure : développer les compétences des salariés âgés de 45 ans et plus en recourant aux périodes de professionnalisation.

Objectif : 100 % des salariés âgés de 45 ans et plus ayant besoin de renforcer leur qualification (niveaux V et IV de l'éducation nationale) ont été informés sur les possibilités de recourir à une période de professionnalisation.

Indicateur : nombre de salariés âgés de 45 ans et plus informés au cours des années 2010, 2011 et 2012 comparé au nombre de salariés de cette tranche d'âge et de ces niveaux.

#### Domaine n° 3

##### Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

1. Engagement à faciliter l'accès aux salariés expérimentés de 50 ans et plus aux formations à la fonction tutorale (1).

Finalité de la disposition : partant du constat que les salariés âgés de 50 ans et plus peuvent apporter beaucoup aux plus jeunes par leur expérience, leur compétence 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.

Objectif : 50 % de salariés âgés de 50 ans et plus, volontaires, justifiant des prérequis nécessaires, ont accès aux formations à la fonction tutorale.

Indicateur : nombre total de salariés de 50 ans et plus formés/nombre de salariés de 50 ans et plus justifiant des prérequis.

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.

Finalité de la disposition : engagement à faciliter l'accès aux salariés expérimentés de 50 ans et plus à la fonction de membre de jury, s'ils justifient des prérequis nécessaires.

Objectif : les jury paritaires nationaux comprendront au moins un salarié senior.

Indicateur : nombre de salariés âgés de 50 ans et plus ayant participé à des jurys.

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

Finalité de la disposition : afin de valoriser et 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.

Objectif : tout tuteur âgé de 50 ans et plus bénéficiera, après discussion avec son employeur, d'un aménagement de son temps de travail pour exercer sa mission.

Indicateur de mesure : nombre de salariés âgés de 50 ans et plus ayant bénéficié d'un aménagement de son temps de travail pour exercer sa mission de tuteur/nombre de salariés âgés de 50 ans et plus exerçant cette fonction.

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.

Pour soutenir cette mesure, des outils d'aide à l'accompagnement et/ou le parrainage des salariés nouvellement recrutés sont déployés dans les entreprises et mis à disposition des salariés concernés.

Finalité de la disposition : permettre à des salariés volontaires âgés de 50 ans et plus, possédant les compétences nécessaires, de gérer des missions

d'accueil, d'accompagnement ou de parrainage de salariés nouvellement recrutés, voire en proposant à ceux-ci d'avoir un « salarié référent » pour les aider au cours de leurs premiers mois dans l'entreprise.

Objectif : majoritairement, les parrains ou salariés référents sont des salariés volontaires âgés de 50 ans et plus.

Indicateur : nombre de salariés volontaires âgés de 50 ans et plus/nombre de parrains ou salariés référents.

#### Domaine n° 4

##### Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Afin de créer les conditions et 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 en retraite d'échanger sur la manière de transmettre les « savoirs » théoriques et pratiques utiles à l'entreprise ; « un retraité qui part, c'est une bibliothèque qui brûle ».

1. Proposer aux salariés s'approchant du moment de leur départ en retraite des missions transversales.

Finalité de la disposition : développer la possibilité de préparer la retraite par des missions transversales.

Objectifs : faire progresser de 20 % le nombre de salariés âgés de 55 ans et plus réalisant des missions transversales.

Indicateur : nombre de salariés âgés de 55 ans et plus exerçant ce type de mission à l'issue de l'année 3 par rapport au nombre de salariés de cette tranche d'âge exerçant ce type de mission au moment de la signature.

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

Finalité de la disposition : d'une part, le passage de l'activité professionnelle à la retraite est un moment important dans la vie du salarié et, d'autre part certains éléments du plan d'action en faveur des salariés les plus âgés reposent sur une préparation à cette nouvelle étape.

Dans ce cadre, les modules de préparation à la retraite pourront intégrer les différentes formes d'activité, tant associatives que celles effectuées dans le cadre du cumul emploi-retraite, notamment sur le plan de la gestion des ressources du futur retraité.

Objectif : développer le recours à des actions de sensibilisation ou de préparation à la retraite, en permettant 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.

Indicateur :

- nombre de salariés ayant suivi une telle action ;
- nombre de supports mis à disposition ;
- suivi de la diffusion de ces supports.

#### Domaine n° 5

##### Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise

Afin de soutenir l'objectif général de recrutement fixé pour les entreprises à l'article 4.1 du présent accord et à l'exclusion des métiers identifiés comme pénibles, les entreprises s'engagent à utiliser l'outil prévu en 1.

1. Refus de la discrimination par l'âge lors du recrutement.

Finalité de la disposition : l'amélioration des comportements face à la discrimination par l'âge lors du recrutement nécessite une information complète, dûment argumentée.

Une campagne de communication doit être menée dans les entreprises afin de sensibiliser les acteurs du recrutement à une approche renouvelée des salariés âgés.

Objectif : utilisation de l'outil de communication réalisé à destination des DRH et des managers afin de sensibiliser les recruteurs et les décideurs.

Indicateur : l'outil développé par les branches est utilisé par l'entreprise (DRH, managers...).

Nature et nombre des actions si différentes de la simple communication de l'outil.

2. Utilisation du contrat de professionnalisation pour recruter des salariés de 50 ans et plus.

Finalité de la disposition : faire la promotion et développer le recours au contrat de professionnalisation pour recruter des salariés de 50 ans et plus afin de contribuer à la réinsertion des demandeurs d'emplois âgés en permettant une meilleure adéquation aux évolutions de nos métiers.

Objectifs : faire connaître les possibilités de recruter des salariés sous contrat de professionnalisation afin d'en développer l'utilisation.

Indicateur : nombre de contrats de professionnalisation conclus sur les 3 années en faveur de salariés de 50 ans et plus.

#### Domaine n° 6

##### Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Les signataires du présent accord conviennent que 35 % des entreprises ayant opté pour un objectif de maintien dans l'emploi choisiront au moins une des mesures de ce domaine.

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

Finalité de la disposition : l'augmentation du taux d'emploi des salariés suppose un renforcement des actions de prévention des risques professionnels ciblés sur les salariés 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 mettre en oeuvre une politique de prévention.

Le CHSCT, le comité d'entreprise (ou d'établissement, ou 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.).

Objectif :

- 50 % des entreprises qui ont choisi cette disposition ont identifié des mesures d'amélioration des conditions de travail et de prévention des situations de pénibilité à l'issue de la première année ;
- 100 % des entreprises qui ont identifié des mesures d'amélioration des conditions de travail et de prévention des situations de pénibilité les mettent en oeuvre au cours de la durée de l'accord.

Indicateur :

- nombre d'entreprises ayant identifié les mesures d'amélioration par rapport au nombre d'entreprises ayant choisi cette disposition ;
- nombre d'entreprises ayant mis en oeuvre les mesures d'amélioration par rapport au nombre d'entreprises ayant identifié les mesures ;
- publication d'un tableau des mesures par type de risques professionnels et par poste étudié.

2. Organiser un accès prioritaire à des formules incitatives de temps partiel choisi ou d'aménagement de la date de fin de carrière pour des salariés ayant occupé longtemps des emplois à forte pénibilité.

Finalité de la disposition : les conditions d'emploi des salariés âgés 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.

Objectif : les salariés âgés de 55 ans et plus, notamment ceux dont la pénibilité du poste ou l'état de santé le justifierait, peuvent bénéficier, à leur demande et en accord avec leur employeur, d'un temps partiel choisi susceptible de contribuer à un accès à la retraite choisi et progressif ou à un aménagement de la date de fin d'activité.

Cet aménagement du temps de travail en fin de carrière doit amener la durée du travail à un niveau inférieur à la durée de référence applicable dans l'entreprise pour un travail à temps complet ou à anticiper la date de départ en retraite.

Ce temps partiel choisi peut prendre, par exemple, les formes suivantes suivant le choix du salarié avec accord de l'employeur :

- travail journalier à horaire réduit ;
- réduction à 4 jours ou moins du nombre de journées travaillées dans la semaine ;
- réduction à 3 semaines ou moins du nombre de semaines travaillées dans le mois ;
- attribution d'un congé annuel additionnel, non rémunéré ou rémunéré, par utilisation, par exemple, de jours de CET, portant la durée annuelle de travail exprimée en jours, ou en horaire annualisé à un niveau inférieur à la durée de référence applicable dans l'entreprise pour un travail à temps complet ;
- anticipation de la date de départ.

En cas de temps partiel choisi, la rémunération des seniors (calculée hors primes liées au poste de travail) sera progressivement adaptée sur 12 mois par le versement d'un complément de rémunération égal à :

- 75 % de l'abattement susceptible d'être effectué les 4 premiers mois ;
- 50 % de l'abattement susceptible d'être effectué les 4 mois suivants ;
- 25 % de l'abattement susceptible d'être effectué les 4 derniers mois.

Afin de garantir les droits en matière de retraite des seniors bénéficiant d'un aménagement du temps de travail en fin de carrière, et sous réserve que la durée du temps partiel n'est pas inférieure à la moitié de la durée collective applicable dans l'entreprise, les cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire à la charge de l'employeur et du salarié seront calculées sur la base du salaire correspondant à une activité exercée à temps plein.

Ces garanties ne s'appliquent pas en cas de cumul d'emploi.

En ce qui concerne le personnel d'encadrement, les mesures prévues dans ce domaine devront être compatibles avec leur degré de responsabilité.

L'employeur communiquera sa réponse dans un délai maximum de 6 mois.

Indicateur : nombre de salariés de 55 ans et plus ayant bénéficié du dispositif/nombre de salariés ayant fait la demande.

3. Favoriser le reclassement des salariés ne pouvant être maintenu à leur poste en cas d'inaptitude médicalement constatée par le médecin du travail.

Finalité de la disposition : concourir à la réussite du reclassement en recherchant en priorité les possibilités permettant un reclassement dans un poste équivalent ou atténuer l'incidence d'un reclassement dans un poste de qualification inférieure.

Objectif : en cas d'inaptitude d'un salarié âgé de 55 ans et plus, médicalement constatée par le médecin du travail, 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 de 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 salariés de 55 ans et plus) ;
- 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 3 premiers mois, 80 % du 4e ou 6e mois, 50 % du 7e au 9e mois et 30 % du 10e au 12e 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 et de son coefficient au niveau atteint à la date de son reclassement.

Cette mesure ne peut être cumulée avec une mesure de même nature prévue par une des conventions collectives applicables dans les branches signataires.

Les salariés concernés par de tels déclassements garderont une priorité d'emploi dans un poste correspondant à leur précédente qualification et en adéquation avec leur capacité à l'occuper.

Indicateur : nombre de solutions trouvées/nombre d'inaptitudes identifiées chez les salariés âgés de 55 ans et plus.

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

## Article 6

En vigueur non étendu

### 6.1. Communication de l'accord

Afin de garantir le maximum d'efficacité dans la réalisation du plan d'action, les fédérations signataires du présent accord s'engagent à le communiquer à leurs adhérents en y joignant toute recommandation de nature à favoriser sa mise en oeuvre.

### 6.2. Suivi

Une commission nationale paritaire du périmètre des branches signataires du présent accord 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 oeuvre du plan d'action.

Il est proposé aux branches professionnelles signataires du présent accord de présenter dans leurs CPNE respectives, lorsqu'elles existent, ou dans toute instance existante qui permettrait un même échange, de suivre chaque année les résultats globaux présentés en commission nationale paritaire et de les comparer aux résultats de leur propre branche.

Les parties signataires souhaitent que ce même échange puisse avoir lieu dans les entreprises par tout moyen correspondant à leur taille et aux structures représentatives du personnel existantes.

## Article 7

En vigueur non étendu

### 7.1. Entrée en vigueur, durée de l'accord

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 1er janvier 2010.

### 7.2. Dépôt de l'accord et du plan d'actions

Le présent accord ainsi que le plan d'actions qu'il comprend seront déposés 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 ;

ANNEXE I

Bilan partage interbranches alimentaires

A partir des données recueillies par Observia, nous pouvons constater une forte homogénéité de la population masculine et féminine sur cette caractéristique de l'âge au niveau global de l'observatoire.

Ainsi, nous enregistrons à fin 2008 un âge moyen de :

- population globale : 40 ans ;
- pour les femmes : 39, 8 ans ;
- pour les hommes : 40 ans.

BRANCHE	TRANCHE D'ÂGE			OBSERVATIONS données sociales 2008
	45 & < 50 ans	50 & < 55 ans	55 ans et plus	
Alliance 7	12, 92 % Tranche 46 / 50 ans	11, 20 % Tranche 51 / 55 ans	6, 92 % Tranche 56 et +	31, 04 %
Eaux / BRSA	15, 6 %	11, 7 %	5, 6 %	33 %
SNFS & CSRCFS	18, 03 %	32, 23 %	12, 79 %	63, 05 % Attention tranche 50-55 et a / c 56 ans
Brasseurs		16, 5 %	7, 5 %	50, 5 %
FEDALIM	11, 63 % 46 / 50 ans	8, 31 % 51 / 55 ans	6, 77 % 56 et +	26, 71 %
SFIG	17, 46 %	15, 80 %	9, 28 %	42, 54 %
FEPBF				

ANNEXE II

Biscotterie, biscuiteries, chocolateries, confiseries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, aliments de l'enfance et de la diététique, préparation des entremets et desserts ménagers, glaces, sorbets et crèmes glacées (CCN n° 3270 du 17 mai 2004). Industries alimentaires diverses (CCN n° 3092 du 27 mars 1969). Sucrieries, sucrieries-distilleries, raffineries de sucre (CCN n° 3026 du 1er octobre 1986). Eaux (CCN n° 3247 du 24 mai 1993). Boulangerie et pâtisserie françaises (CCN n° 3102 du 13 juillet 1993).

### Accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle dans la branche industries alimentaires, coopératives agricoles et services associés

Signataires	
Organisations patronales	<p>Les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans les branches des secteurs des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés ci-dessous :</p> <p>Au titre des industries alimentaires :</p> <p>Association des entreprises de produits alimentaires élaborés ADEPALE ;                      Association des brasseurs de France ;                      Chambre syndicale des eaux minérales ;                      Chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France ;                      Chambre syndicale française de la levure ;                      Comité français du café ;                      Confédération nationale de la triperie française ;                      FEDALIM ;                      Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises ;                      Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs et transformateurs de viandes ;                      Fédération nationale de l'industrie laitière ;                      Fédération nationale des boissons ;                      Fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées ;                      Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services ;                      L'Alliance 7 ;                      Entreprises françaises des viandes SNIV-SNCP ;                      Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées ;                      Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France ;                      Syndicat français du café ;                      Syndicat national des boissons rafraîchissantes ;                      Syndicat national des eaux de sources ;                      Syndicat national des entreprises de travail à façon des viandes ;                      Syndicat national des fabricants de sucre de France ;                      Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques,                      Au titre de la coopération agricole et des services associés :</p> <p>Coop de France ;                      FCE ;                      Conseil national du réseau CER France,</p>
Organisations de salariés	<p>Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le secteur des industries alimentaires :</p> <p>FGA CFDT ;                      FGTA FO ;                      CFE-CGC ;                      FNAF CGT ;                      CSFV CFTC,</p> <p>Ainsi que celles représentatives dans le secteur de la coopération agricole et des services associés :</p> <p>FGA CFDT ;                      FGTA FO ;                      FNAF CGT ;                      CFTC-Agri ;                      SNCOA CFE-CGC ;                      L'UNSA2A,</p>



<b>Signataires</b>	
Organisations adhérentes	Les organisations professionnelles de la branche meunerie par lettre du 20 septembre 2011 (BO 2011/45) La FNICGV, par lettre du 2 avril 2012 (BO n°2012-26)
Organisations dénonçantes	FNB 49, rue de la Glacière 75013 Paris , par lettre du 25 septembre 2014 (BO n°2014-42)

### Préambule

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions issues de la loi du 24 novembre 2009 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, l'ensemble des organisations mentionnées ci-dessus ont souhaité se rapprocher en vue de conclure le présent accord.

Les signataires affirment leur volonté commune de contribuer ensemble à la mise en œuvre de politiques de formation professionnelle ambitieuses, favorisant le développement des compétences et l'employabilité des salariés des secteurs concernés et la compétitivité des entreprises. À cet effet, par le présent accord, ils décident de partager des moyens, par la création d'un nouvel OPCA commun, dans le respect des politiques emploi-formation des branches concernées.

Ils s'accordent également à considérer que le paritarisme a toute sa place pour définir et conduire, notamment grâce à l'OPCA, une politique de formation professionnelle au plus près des intérêts des entreprises et de leurs salariés.

### Article 1er

En vigueur étendu

Il est créé et désigné un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranches des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail.

Cet OPCA est constitué sous la forme d'une association sans but lucratif et à gestion paritaire régie par les dispositions de la loi du 1er juillet 1901 et par les textes législatifs et réglementaires relatifs aux organismes paritaires collecteurs agréés.

Les statuts de cette association sont définis paritairement et annexés au présent accord.

Cet OPCA prend le nom de « OPCALIM ».

Les signataires demanderont l'agrément de cet OPCA par l'autorité administrative sur son champ professionnel et territorial tel que défini à l'article 2, en application des dispositions du code du travail, notamment de son article L. 6332-1, au titre :

- 1° Des contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant moins de 10 salariés ;
- 2° Des contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant de 10 à moins de 50 salariés ;
- 3° Des contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant 50 salariés et plus ;
- 4° Des contributions dues au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- 5° Des contributions dues au titre du congé individuel de formation.

### Article 2

En vigueur étendu

#### 2.1. Champ d'application professionnel

Le champ d'application professionnel du présent accord est interbranches et est applicable à toutes les entreprises visées ci-après.

Au titre des industries alimentaires, les entreprises relevant du champ d'application des CCN suivantes :

CCN 3026. - Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (idcc : 2728).

CCN 3102. - Boulangerie pâtisserie industrielle (idcc : 1747).

CCN 3124. - Industries laitières (idcc : 112).

CCN 3125. - Industries charcutières (idcc : 1586).

CCN 3127. - Industries de produits alimentaires élaborés (idcc : 1396).

CCN 3178. - Exploitations frigorifiques (idcc : 200).

CCN 3179. - Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (idcc : 1534).

CCN 3184. - Centre immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (idcc : 2075).

CCN 3247. - Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (idcc : 1513).

CCN 3294. - Industrie des pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (idcc : 1987).

CCN 3092. - Industries des produits exotiques (idcc : 506).

CCN 3060. - Meunerie (idcc : 1930).

CCN 3384. - Cinq branches des industries alimentaires diverses (idcc : 3109).

Au titre de la coopération agricole et des services associés :

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20, 6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions ;

Les organismes Conseil élevage ;

Les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France.

Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des CCN suivantes :

CCN 3612. - Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (idcc : 7001).

CCN 3616. - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (idcc : 7002).

CCN 3607. - Conserveries coopératives et SICA (idcc : 7003).

CCN 3608. - Coopératives agricoles laitières (idcc : 7004).

CCN 3604. - Caves coopératives vinicoles (idcc : 7005).

CCN 3614. - Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (idcc : 7006).

CCN. - Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (idcc : 7007).

CCN. - Sélection et reproduction animale (idcc : 7021.)

CCN. - Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne (idcc : 8215).

CCN 3611. - Personnels des organismes de contrôle laitier (idcc : 7008).

CCN. - Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc : 8435).

CCN. - Centres de gestion agréés et habilité agricoles (idcc : 8215).

CCN. - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (idcc : 8215).

Au titre de l'alimentation en détail, les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

CCN 3215. - Pâtisserie (idcc : 1267).

CCN 3224. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc : 1286).

CCN 3117. - Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc : 843).

CCN 3243. - Poissonnerie (idcc : 1504).

CCN 3133. - Charcuterie de détail (idcc : 953).

Ce champ d'application est cohérent au sens du 2° de l'article L. 6332-1 du code du travail.

Ce champ d'application professionnel s'applique à l'ensemble des secteurs d'activité visé ci-dessus pour la collecte des contributions des employeurs au titre des articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail au titre :

- du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- du congé individuel de formation ;
- du compte personnel de formation ;
- des actions de professionnalisation ;
- du plan de formation.

Le champ d'application professionnel s'applique à la collecte de la taxe d'apprentissage par OPCALIM, régulièrement habilité en tant qu'OCTA.

Le champ d'application professionnel au titre du congé individuel de formation, en ce qui concerne la gestion de la collecte, s'applique uniquement aux entreprises relevant des secteurs d'activité 'coopération agricole, centres d'économie rurale et conseil-élevage'.

## 2.2. Champ d'application territorial

Le présent accord est applicable sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer pour les agréments au titre du plan de formation et du CIF pour les secteurs d'activité visés ci-dessus.

En ce qui concerne l'agrément au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation, le présent accord est applicable sur le territoire métropolitain pour les secteurs d'activité visés ci-dessus. Il est également applicable dans les départements d'outre-mer en ce qui concerne les secteurs d'activité coopération agricole, centre d'économie rurale et conseil-élevage conformément aux dispositions de l'article L. 6523-1 du code du travail.

### Article 3

En vigueur étendu

Dans le cadre des accords collectifs et des orientations définies par les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle de branche ou interbranches des secteurs d'activité couverts par le champ du présent accord et portant, notamment, sur la formation professionnelle tout au long de la vie, l'OPCA a pour mission générale de contribuer au développement de la formation professionnelle continue auprès des entreprises et de leurs salariés et de gérer tout moyen financier en lien avec cette mission.

Dans ce cadre, l'OPCA a notamment pour missions :

- d'informer les entreprises et leurs salariés sur les dispositifs conventionnels, réglementaires et légaux de formation, sensibiliser et accompagner les entreprises et les branches dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- de contribuer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein des entreprises et à la définition des besoins collectifs et individuels de formation au regard de la stratégie des entreprises, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de branche et interbranches, notamment relatifs à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- de contribuer à l'application des politiques de formation professionnelle continue, de formation en alternance et d'apprentissage des branches et interbranches, notamment par une politique volontariste de développement des contrats de professionnalisation ;
- de collecter, mutualiser et gérer toutes contributions au titre de la formation des entreprises de son champ de compétence en application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
- de percevoir et gérer toute autre source de financement, notamment publique ;
- de prendre en charge conformément aux dispositions légales, réglementaires et/ou conventionnelles :
  - les dépenses des entreprises ou des salariés au titre de la formation professionnelle continue ;
  - les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
  - les dépenses de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;
  - les financements d'études et de recherches intéressant la formation et notamment les frais relatifs à l'ingénierie de certification ;
  - les coûts de diagnostics des entreprises selon les modalités définies par les accords de branche ou interbranches conclus dans les secteurs d'activité couverts par le champ du présent accord ;
  - le financement des missions et services qui sont accomplis en vue d'assurer la gestion paritaire des fonds de la formation professionnelle continue par les

organismes signataires du présent accord ;

- de coordonner, adapter et développer des réponses aux besoins de formation des entreprises et des salariés, branches et interbranches ;
- d'assurer, au bénéfice de l'ensemble des entreprises, notamment en milieu agricole et rural, un service de proximité s'appuyant sur une organisation favorisant la mise en place de toutes prestations utiles ;
- de conclure des partenariats de nature à développer la formation et les compétences des salariés, futurs salariés ou demandeurs d'emploi avec, notamment, les acteurs publics nationaux et territoriaux, l'État, les collectivités territoriales, Pôle emploi ainsi que le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- de garantir la mutualisation financière et de moyens au service de l'intérêt général et contribuer à son développement ;

Et, d'une manière générale, conduire toute action et développer tout service de nature à contribuer au développement de la formation dans les entreprises du champ du présent accord.

#### Article 4

En vigueur étendu

Elles sont constituées par :

- les contributions des entreprises dans le cadre de la formation professionnelle continue ;
- les aides publiques (régionales, nationales, européennes...) et des fonds paritaires ;
- les participations financières de tout organisme susceptible de passer une convention avec l'OPCA en vue de bénéficier de ses actions ou d'y contribuer ;
- les emprunts ;
- les subventions de l'État, des collectivités, des entreprises et des groupements professionnels et, d'une façon générale, toutes recettes autorisées par la loi.

#### Article 5

En vigueur étendu

L'OPCA se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires et/ ou celui de la coopération agricole et des services associés, et/ ou de l'alimentation en détail signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement ;
- les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement.

#### Article 6

En vigueur étendu

##### 6.1. Composition

L'OPCA est administré par un conseil d'administration paritaire composé de 22 membres nommés pour une durée de 3 ans répartis en deux collèges constitués de :

- 11 représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires et/ ou celui de la coopération agricole et des services associés et/ ou de l'alimentation en détail, signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement ;

En conséquence, les sièges sont répartis comme suit entre les organisations syndicales représentatives au plan national, dans le secteur des industries alimentaires, à raison d'un siège pour :

- la FGA CFDT ;
- la FGTA FO ;
- la CFE-CGC ;
- la FNAF CGT ;
- la CSFV CFTC.

Dans le secteur de la coopération agricole et des services associés, à raison d'un siège pour :

- la FGA CFDT ;
- la FGTA FO ;
- la FNAF CGT ;
- la CFTC-Agri ;
- le SNCOA CFE-CGC ;
- l'UNSA2A ;

Dans le secteur des industries alimentaires et de l'alimentation en détail, à raison d'un siège pour :

- la FGA CFDT ;
- la FGTA FO ;
- la CFE-CGC ;
- la FNAF CGT ;
- la CSFV CFTC.

- 11 représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement désignés en commun par celles-ci.

##### 6.2. Pouvoirs et missions

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCA, est investi des pouvoirs les plus étendus pour réaliser ou faire réaliser sous son contrôle les missions de l'OPCA.

Il a notamment les missions suivantes :

- arrêter les orientations stratégiques de l'OPCA en prenant en compte les politiques emploi-formation des branches ou interbranches des secteurs d'activité couverts par le champ du présent accord ;
- approuver les budgets et les comptes annuels et assurer leur publicité ;
- arrêter les priorités, règles et modalités de financement et de prise en charge ;
- assurer la mutualisation financière et de moyens au service de l'intérêt général ;
- créer, ou supprimer, les sections professionnelles pour les contributions versées au titre du plan de formation des entreprises occupant 50 salariés et plus et/ou au titre de la professionnalisation, les commissions financières paritaires ou toutes autres commissions, notamment au titre du congé individuel de formation. Le conseil d'administration veille à la coordination de leurs actions en favorisant les synergies et s'assure de l'équilibre financier global des sections professionnelles ;
- désigner les commissaires aux comptes ;
- approuver les conventions de délégation ;
- approuver la convention d'objectifs et de moyens conclue avec l'Etat et prévue par l'article L. 6332-1-1 du code du travail ;

- décider les acquisitions, échanges, aliénations d'immeubles ;
- nommer le directeur général, fixer ses pouvoirs et attributions ;
- attribuer les délégations de signature ;
- décider d'estimer en justice ;
- modifier les statuts et élaborer le règlement intérieur.

### 6.3. Modalités de décision

Les décisions du conseil d'administration font l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.

### 6.4. Bureau

Le conseil d'administration élit pour 3 ans et par collège les membres du bureau dont la composition paritaire est la suivante :

- président ;
- vice-président ;
- trésorier ;
- trésorier adjoint ;
- 8 administrateurs, à raison de 4 administrateurs pour chaque collège.

Les administrateurs élus président et trésorier adjoint appartiennent à un collège ; les administrateurs élus vice-président et trésorier appartiennent à l'autre collège.

L'alternance paritaire entre les collèges a lieu à chaque nouvelle mandature de 3 ans.

La première présidence est assurée par le collège patronal.

Le bureau a pour mission :

- de soumettre les projets de résolution au conseil d'administration, lui faire toute proposition et suivre la mise en œuvre des décisions du conseil d'administration ;
- d'exercer les délégations temporaires que le conseil d'administration lui confie ;
- d'arrêter les budgets et les comptes annuels et les soumettre pour approbation au conseil d'administration.

#### Article 7

En vigueur étendu

Le conseil d'administration peut créer une ou plusieurs sections financières pour gérer les contributions des entreprises.

À la signature du présent accord, il est constitué :

- une section financière pour les contributions versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant moins de 10 salariés ;
- une section financière pour les contributions versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant de 10 à 49 salariés ;
- une section financière pour les contributions versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant 50 salariés et plus qui est constituée de plusieurs sections professionnelles paritaires conformément aux dispositions de l'article 8.

Les sections financières pour les contributions versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant moins de 10 salariés et celles versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant de 10 à 49 salariés seront gérées paritaires directement au sein du conseil d'administration ou selon l'organisation mise en place par ce dernier.

#### Article 8

En vigueur étendu

### 8.1. Création des sections professionnelles paritaires

Le conseil d'administration de l'OPCA constituera autant de sections professionnelles paritaires qu'il juge nécessaire à son fonctionnement et, en tout état de cause, au maximum une section professionnelle paritaire par secteur d'activité distinct.

Chaque section professionnelle paritaire sera compétente, dans son secteur d'activité, pour les contributions versées au titre du plan de formation des entreprises occupant 50 salariés et plus et/ou au titre de la professionnalisation.

Chaque section professionnelle paritaire est administrée par une commission financière paritaire de section professionnelle.

### 8.2. Composition

Les commissions financières paritaires de section professionnelle sont composées d'un nombre égal de :

- représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur d'activité concerné, signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement ;
- représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement, relevant du secteur d'activité concerné.

Chaque commission financière paritaire élit parmi ses membres un président et un vice-président appartenant chacun à un collège différent.

### 8.3. Missions

Sous le contrôle du conseil d'administration, chaque commission financière paritaire de section professionnelle exerce les missions suivantes :

- assurer l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle de branche ou interbranches ;
- fixer des priorités de prise en charge des actions de formation dans le respect des règles fixées par le conseil d'administration et de l'équilibre budgétaire ;
- gérer les contributions relevant de son périmètre.

#### Article 9

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'OPCA peut déléguer à des personnes morales, sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration, la mise en œuvre de décisions de gestion, sous réserve que ces personnes morales soient gérées paritaires.

La délégation fait l'objet d'une convention approuvée par le conseil d'administration.

L'opérateur transmet chaque année au conseil d'administration un rapport retraçant les modalités de mise en œuvre convenues.

#### Article 10

En vigueur étendu

Les niveaux de contributions des entreprises seront conformes aux dispositions prévues dans les accords de branche ou aux niveaux de contributions des entreprises tels que prévus par les accords visés à l'article 12 et tels qu'existant à la date de signature du présent accord.

#### Article 11

En vigueur étendu

Une convention triennale d'objectifs et de moyens sera conclue entre l'OPCA et l'État. Elle définira les modalités de financement et de mise en œuvre des missions de l'OPCA. Les parties signataires s'assureront du suivi et réaliseront une évaluation à l'échéance de la convention dont les conclusions seront transmises au conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie.

#### Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord constitue un avenant de révision aux accords suivants :

- convention du 15 février 1977 portant création du fonds d'assurance formation des salariés des industries agroalimentaires (FAFORIA) modifiée le 28 octobre 1998 ;

- accord collectif portant création d'un FAF national de la coopération agricole du 5 décembre 1994.

Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions des accords précités qu'elles révisent, sous réserve des dispositions prévues aux articles 10 et 16 du présent accord.

#### Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à compter de sa date de signature.

#### Article 14

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision devra être adressée par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 3 mois suivant la saisine.

Il peut également être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. Toutefois, compte tenu du caractère indivisible des clauses du présent accord, la dénonciation ne pourra être que totale.

La dénonciation par une ou plusieurs des organisations signataires du présent accord emporte la démission de facto de celles-ci de l'ensemble des instances de l'OPCA. Cette dénonciation prend effet au 31 décembre de l'année au cours de laquelle elle a été notifiée.

Les modalités de sortie devront être fixées par un accord, notamment quant à la prise en charge des engagements à financer les actions de formation.

#### Article 15

En vigueur étendu

Toute organisation professionnelle d'employeurs ou organisation syndicale de salariés représentative au plan national dans tout ou partie du champ de l'accord pourra adhérer au présent accord dans les conditions prévues à l'article L. 2261-3 du code du travail.

L'adhésion d'une organisation professionnelle d'employeurs sera effective sous réserve de la désignation de l'OPCALIM en tant qu'OPCA compétent par un accord de branche ou interbranches.

La demande d'adhésion est notifiée à l'ensemble des parties signataires.

Dans l'hypothèse où la nouvelle adhésion entraîne une modification du champ d'application, celle-ci sera soumise à l'approbation des parties signataires qui examineront l'opportunité d'un tel élargissement du champ d'application du présent accord ainsi que les conditions dans lesquelles il pourrait s'opérer. Une demande de modification de l'arrêté relatif à l'agrément initial de l'OPCA sera déposée auprès des pouvoirs publics.

À défaut de précision contraire, l'adhésion prend effet au 1<sup>er</sup> janvier de l'année civile suivant sa notification.

Toute adhésion fait l'objet d'un dépôt auprès du conseil de prud'hommes et auprès des services compétents du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

#### Article 16

En vigueur étendu

L'OPCA commencera son activité au 1<sup>er</sup> janvier 2012, sous réserve de l'obtention de l'agrément prévu aux articles L. 6332-1 et suivants du code du travail. Les organismes créés par les accords visés à l'article 12 du présent accord perdront leur agrément en tant qu'OPCA au 31 décembre 2011.

Les parties signataires demandent à l'AGEFAFORIA et OPCA 2 d'engager, à compter de la signature du présent accord, leur processus de dissolution et de dévolution de tous leurs biens au profit de l'OPCA créé par le présent accord.

#### Article 17

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires demandent l'extension du présent accord.

### **Annexe I - Statuts de l'association loi 1901 OPCALIM**

#### Article 1er

En vigueur étendu

Il est constitué entre les signataires des présents statuts une association régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 et le décret du 16 août 1901 modifiés.

#### Article 2

En vigueur étendu

La dénomination est « OPCALIM ».

#### Article 3

En vigueur étendu

L'association a pour objet d'assurer les missions définies par les dispositions de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

#### Article 4

En vigueur étendu

Le siège de l'association est situé au (à compléter).

Le siège peut être modifié à tout moment par le conseil d'administration délibérant dans les conditions prévues à l'article 7.4.3.

#### Article 5

En vigueur étendu

L'association est constituée pour une durée illimitée.

#### Article 6

En vigueur étendu

L'association se compose :

- des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires, et/ou celui de la coopération agricole et des services associés, signataires de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM » et celles qui y adhèreraient ultérieurement ;

- des organisations professionnelles d'employeurs signataires de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM » et celles qui y adhèreraient ultérieurement.

#### Article 7

En vigueur étendu

## 7.1. Composition

L'OPCA est administré par un conseil d'administration paritaire composé de 22 membres nommés pour une durée de 3 ans répartis en deux collèges constitués de :

- 11 représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires et/ou celui de la coopération agricole et des services associés, signataires de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM » et celles qui y adhèreraient ultérieurement.

En conséquence, les sièges sont répartis comme suit entre les organisations syndicales représentatives au plan national.

Dans le secteur des industries alimentaires, à raison d'un siège pour :

- la FGA CFDT ;
- la FGTA FO ;
- la FNA CFE-CGC ;
- la FNAF CGT ;
- la CSFV CFTC.

Dans le secteur de la coopération agricole et des services associés, à raison d'un siège pour :

- la FGA CFDT ;
- la FGTA FO ;
- la FNAF CGT ;
- la CFTC-Agri ;
- le SNCOA CFE-CGC ;
- l'UNSA2A ;

- 11 représentants des organisations professionnelles d'employeurs signataires de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM » et celles qui y adhèreraient ultérieurement désignés en commun par celles-ci.

## 7.2. Durée et exercice du mandat

Les administrateurs sont désignés pour 3 ans. Leur mandat est gratuit et renouvelable.

Les membres du conseil d'administration doivent être en activité professionnelle. Les membres partant à la retraite peuvent rester administrateur jusqu'au terme de leur mandat en cours.

Les fonctions d'administrateur sont incompatibles avec des fonctions d'administrateur ou de salarié d'organisme de formation.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur pour quelque cause que ce soit, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

## 7.3. Pouvoirs et missions

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCA, est investi des pouvoirs les plus étendus pour réaliser ou faire réaliser sous son contrôle les missions de l'OPCA.

Il a notamment les missions suivantes :

- arrêter les orientations stratégiques de l'OPCA en prenant en compte les politiques emploi-formation des branches ou interbranches des secteurs d'activité couverts par le champ du présent accord ;
- approuver les budgets et les comptes annuels et assurer leur publicité ;
- arrêter les priorités, règles et modalités de financement et de prise en charge ;
- assurer la mutualisation financière et de moyens au service de l'intérêt général ;
- créer, ou supprimer, les sections professionnelles pour les contributions versées au titre du plan de formation des entreprises occupant 50 salariés et plus et/ou au titre de la professionnalisation, les commissions financières paritaires ou toutes autres commissions, notamment au titre du congé individuel de formation. Le conseil d'administration veille à la coordination de leurs actions en favorisant les synergies et s'assure de l'équilibre financier global des sections professionnelles ;
- désigner les commissaires aux comptes ;
- approuver les conventions de délégation aux opérateurs ;
- approuver la convention d'objectifs et de moyens conclue avec l'État et prévue par l'article L. 6332-1-1 du code du travail ;
- décider les acquisitions, échanges, aliénations d'immeubles ;
- nommer le directeur général, fixer ses pouvoirs et attributions ;
- attribuer les délégations de signature ;
- décider d'ester en justice ;
- modifier les statuts et élaborer le règlement intérieur.

## 7.4. Réunion du conseil d'administration

### 7.4.1. Convocation

Le conseil d'administration se réunit, sur convocation de son président, au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire sur la demande de la moitié au moins des membres de l'un ou l'autre des collèges.

L'ordre du jour est arrêté conjointement par le président et le vice-président ou, en cas d'empêchement de l'un ou l'autre, respectivement avec la suppléance du trésorier adjoint ou du trésorier dans le respect des règles du paritarisme.

L'ordre du jour comprend obligatoirement les questions ayant fait l'objet d'une demande présentée par au moins la moitié des membres de l'un ou l'autre des collèges.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil d'administration en donnant pouvoir par écrit à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois, aucun administrateur ne pourra disposer de plus d'un pouvoir.

### 7.4.2. Quorum

Le conseil d'administration peut valablement délibérer dès lors que le nombre d'administrateurs présents ou représentés est au moins égal à la moitié des membres de chacun des collèges.

Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est convoqué à nouveau dans un délai de 8 jours et peut délibérer sur le même ordre du jour quel que soit le nombre des membres présents ou représentés, dans le respect des règles du paritarisme.

Le conseil d'administration peut inviter à ses travaux toute personne dont le concours lui paraît utile.

### 7.4.3. Majorité

Les décisions du conseil d'administration font l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.

En cas de désaccord entre les deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion du conseil d'administration.

## Article 8

En vigueur étendu

### 8.1. Composition

Le conseil d'administration élit pour 3 ans parmi ses membres un bureau dont la composition paritaire est la suivante :

- président ;
- vice-président ;
- trésorier ;
- trésorier adjoint ;
- 8 administrateurs à raison de 4 administrateurs pour chaque collège.

Les administrateurs élus président et trésorier adjoint appartiennent à un collège ; les administrateurs élus vice-président et trésorier appartiennent à l'autre collège. Chacun d'entre eux est élu par le collège auquel il appartient.

L'alternance paritaire entre les collèges a lieu à chaque nouvelle mandature de 3 ans.

La première présidence est assurée par le collège patronal.

Le président ou, à son défaut, d'autres membres du conseil d'administration, et notamment le vice-président délégué à cet effet par le conseil d'administration, représentent l'association dans tous les actes de la vie civile. Il peut donner délégation dans les conditions qui pourront être fixées par le règlement intérieur.

### 8.2. Durée du mandat

Les membres du bureau sont désignés pour 3 ans et au plus tard jusqu'à la fin de leur mandat de 3 ans au conseil d'administration.

### 8.3. Missions

Le bureau a pour missions :

- de soumettre les projets de résolution au conseil d'administration, lui faire toute proposition et suivre la mise en œuvre des décisions du conseil d'administration ;
- d'exercer les délégations temporaires que le conseil d'administration lui confie ;
- d'arrêter les budgets et les comptes annuels et les soumettre pour approbation au conseil d'administration.

### 8.4. Réunion du bureau

Le bureau se réunit, sur convocation de son président, au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire sur la demande de la moitié au moins des membres de l'un ou l'autre des collèges.

L'ordre du jour est arrêté conjointement par le président et le vice-président ou, en cas d'empêchement de l'un ou l'autre, respectivement avec la suppléance du trésorier adjoint ou du trésorier dans le respect des règles du paritarisme.

Le bureau n'a pas vocation à prendre des décisions, sauf dans le cas d'une délégation temporaire du conseil d'administration.

Dans ce cas, le bureau peut valablement délibérer dès lors que le nombre de membres du bureau présents ou représentés est d'un minimum de 6 membres dont 3 membres au moins par collège. Les décisions font l'objet d'un vote par collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges. En cas de désaccord entre les deux collèges, la décision est soumise au conseil d'administration qui se prononcera dans les conditions prévues à l'article 7.4.3 des statuts.

Le bureau peut inviter à ses travaux toute personne dont le concours lui paraît utile.

## Article 9

En vigueur étendu

Le directeur général est nommé par le conseil d'administration qui fixe ses pouvoirs et ses attributions.

Le directeur général participe de droit aux réunions du conseil d'administration et du bureau à titre consultatif et en assure le secrétariat.

Le directeur général assure la gestion courante de l'association sous le contrôle du président et du vice-président conformément aux pouvoirs et attributions du directeur général fixés par le conseil d'administration et représente l'association dans tous les actes de la vie civile.

## Article 10

En vigueur étendu

Le conseil d'administration peut créer ou supprimer une ou plusieurs sections financières pour gérer les contributions des entreprises dans les conditions prévues à l'article 8 de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Les sections financières pour les contributions versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant moins de 10 salariés et celles versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant de 10 à 49 salariés seront gérées paritairement directement au sein du conseil d'administration ou selon l'organisation mise en place par ce dernier.

Les sections financières paritaires ont pour mission de gérer la collecte de leur section sous réserve des dispositions des articles 7 et 8.3 de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Le conseil d'administration fixe, chaque année, une liste des critères d'attribution des fonds dans le respect des orientations et priorités des branches ou interbranches.

## Article 11

En vigueur étendu

### 11.1. Composition

Le conseil d'administration de l'OPCA peut constituer ou supprimer des sections professionnelles paritaires dans les conditions prévues à l'article 8.1 de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Chaque section professionnelle paritaire est administrée par une commission financière paritaire de section professionnelle.

Les commissions financières paritaires de section professionnelle sont composées d'un nombre égal :

- de représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur d'activité concerné, signataire du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement ;
- de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement, relevant du secteur d'activité concerné.

Chaque commission financière paritaire élit parmi ses membres un président et un vice-président, appartenant chacun à un collège différent.

### 11.2. Durée

Les membres des commissions financières paritaires des sections professionnelles sont désignés sur proposition de l'organisation signataire de l'accord dont ils relèvent concomitamment et pour la même durée que les membres du conseil d'administration.

Leur mandat est à titre gratuit et renouvelable.

### 11.3. Missions

Sous le contrôle du conseil d'administration, chaque commission financière paritaire de section professionnelle exerce les missions définies à l'article 8.3 de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Les commissions financières paritaires des sections professionnelles rendent compte au conseil d'administration, sous la forme et la fréquence qu'il fixe.

Pour chaque commission financière paritaire de section professionnelle, un rapport d'activité annuel, approuvé par celle-ci, est transmis au conseil d'administration.

#### Article 12

En vigueur étendu

Le conseil d'administration peut créer ou supprimer toute commission, notamment pour la gestion territoriale du CIF, qu'il juge nécessaire au fonctionnement de l'association. Le conseil d'administration en définit la composition et les missions conformément à l'article 6 de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

#### Article 13

En vigueur étendu

Les présents statuts peuvent être modifiés par le conseil d'administration réuni à cet effet en séance extraordinaire.

La demande de modification peut être adressée par toute organisation membre de l'association par lettre recommandée avec accusé de réception.

La réunion du conseil d'administration, qui doit avoir lieu dans les 2 mois suivant le dépôt de la demande, est convoquée 1 mois à l'avance.

Le conseil d'administration peut valablement délibérer dès lors que le nombre d'administrateurs présents ou représentés est au moins égal aux 2/3 des membres de chacun des collèges.

Les modifications des statuts sont adoptées à l'unanimité des deux collèges selon les modalités fixées au 7.4.3.

Les modifications apportées aux présents statuts ne peuvent être contraires aux dispositions de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

#### Article 14

En vigueur étendu

Le conseil d'administration fixe au moyen d'un règlement intérieur les modalités non prévues par les présents statuts.

Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM », ni à celles des présents statuts.

#### Article 15

En vigueur étendu

L'exercice social commence le 1er janvier et se termine le 31 décembre de chaque année.

#### Article 16

En vigueur étendu

Le conseil d'administration désigne un commissaire aux comptes titulaire et un commissaire aux comptes suppléant. Le commissaire aux comptes titulaire exerce sa mission de contrôle dans les conditions prévues par les normes et règles de sa profession.

#### Article 17

En vigueur étendu

La dissolution de l'association ne peut intervenir que sur décision du conseil d'administration de l'OPCA réuni à cet effet en séance extraordinaire.

En cas de dissolution de l'OPCA, ses biens sont dévolus à un ou des organismes de même nature qu'il appartient au conseil d'administration de désigner.

Cette dévolution est soumise à l'accord préalable du ministre chargé de la formation professionnelle. La décision est publiée au Journal officiel de la République française.

À défaut, les biens sont dévolus au Trésor public.

#### Article 18

En vigueur étendu

Messieurs (à compléter), au titre des organisations syndicales de salariés et/ou (à compléter), au titre des organisations employeurs, sont mandatés par les signataires de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM » en vue d'accomplir toute formalité ou tout acte de quelque nature que ce soit nécessaire à la constitution de l'association et notamment de convoquer le premier conseil d'administration et de déposer les statuts.

---

## **Adhésion par lettre du 20 septembre 2011 des organisations professionnelles de la branche meunerie à l'accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle**

En vigueur non étendu

Paris, le 20 septembre 2011.

Les organisations professionnelles de la branche Meunerie à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Les organisations professionnelles de la branche meunerie (convention collective nationale n° 3060 du 16 juin 1996 ; codes NAF 1061 A, 1091 Z et 1061 B) à savoir :

- l'association nationale de la meunerie française, sise 66, rue de La Boétie, 75008 Paris, représentée par son président ;
- le syndicat national des industries de la nutrition animale, sis 41 bis, boulevard de Latour-Maubourg, 75007 Paris, représenté par son président ;
- le comité français de la semoulerie industrielle, sis 15, place de la Nation, 75011 Paris, représenté par son président ;
- le syndicat de la rizerie française, sis 2, rue de Viarmes, 284, bourse de commerce, 75040 Paris Cedex 01, représenté par son président,

déclarent, conformément à ce qui a été exprimé dans l'avenant n° 1 à l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises relevant de la convention collective de la meunerie du 1er juillet 2005 (étendu par arrêté du 25 janvier 2006 Journal officiel du 4 février), adhérer à l'OPCA « OPCALIM » des industries alimentaires et de la coopération agricole créé par accord le 20 juin 2011.

Cet acte d'adhésion est notifié à l'ensemble des organisations signataires de l'accord du 20 juin 2011.

Cet acte d'adhésion fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

---

## **Avenant n° 1 du 22 novembre 2011 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM**



<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Association des entreprises de produits alimentaires élaborés ; Association des brasseurs de France ; Association nationale de la meunerie française ; Chambre syndicale des eaux minérales ; Chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France ; Chambre syndicale française de la levure ; Comité français de la semoulerie industrielle ; Comité français du café ; Confédération nationale de la triperie française ; FEDALIM ; Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises ; Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs et transformateurs de viandes ; Fédération nationale de l'industrie laitière ; Fédération nationale des boissons ; Fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées ; Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services ; Alliance 7 ; Syndicat des entreprises françaises des viandes SNIV-SNCP ; Syndicat de la rizerie française ; Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées ; Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France ; Syndicat français du café ; Syndicat national des industriels de la nutrition animale ; Syndicat national des boissons rafraîchissantes ; Syndicat national des eaux de sources ; Syndicat national des entreprises de travail à façon des viandes ; Syndicat national des fabricants de sucre de France ; Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques ; COOP de France ; FCE ; Conseil national du réseau CER France ; Confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française ; Confédération nationale des artisans, pâtisseries, chocolatiers, confiseurs, glaciers, traiteurs de France ; Confédération nationale des poissonniers-écaillers de France ; Confédération nationale des charcutiers, charcutiers-traiteurs, traiteurs ; Confédération des chocolatiers, biscuitiers et confiseurs de France ; Confédération nationale des glaciers de France ; Union nationale de la poissonnerie française.
Organisations de salariés	FSCOPA ; FGTA FO ; FNAA CFE-CGC ; SNCOA CGC ; CSFV CFTC ; FS CFTD ; FGA CFTD ; FNAF CGT ; UNSA2A.
Organisations dénonçantes	FNB 49, rue de la Glacière 75013 Paris , par lettre du 25 septembre 2014 (BO n°2014-42)

### **Préambule**

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions issues de la loi du 24 novembre 2009 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, les partenaires sociaux des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés se sont rapprochés en vue de conclure l'accord constitutif de l'OPCA OPCALIM le 20 juin 2011.

Comme prévu à l'article 15 de l'accord constitutif de l'OPCA OPCALIM, les parties conviennent de modifier le champ d'application de l'accord constitutif de l'OPCA OPCALIM et d'en modifier son objet pour répondre à l'adhésion de nouvelles branches des industries alimentaires et de l'alimentation en détail.

Les partenaires sociaux réunis ont convenu et arrêté ce qui suit :

### **Objet**

Article 1er

En vigueur étendu

Le premier paragraphe de l'article 1er de l'accord est modifié comme suit :

« Il est créé et désigné un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranches des secteurs des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés » est remplacé par : « Il est créé et désigné un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranches des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail ».

### **Champ d'application professionnel**

Article 2

En vigueur étendu

L'article 2.1 de l'accord concernant le champ d'application professionnel est modifié comme suit :

Au titre des industries alimentaires, le paragraphe est complété comme suit :

« 3060 : Meunerie (idcc 1930).

3121 : DCHD (idcc 1536) ».

Le membre de phrase suivant : « à l'exclusion des entreprises relevant de la fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes » concernant la convention collective nationale 3179 est supprimé.

Au titre de la coopération agricole et des services associés :

Le deuxième paragraphe est complété comme suit :

« CCN : coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc 8435) ».

A la suite, il est inséré un nouveau paragraphe à l'article 2.1 rédigé comme suit :

« Au titre de l'alimentation en détail, les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

3215 : Pâtisserie (idcc 1267).

3224 : Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286).

3117 : Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc 843).

3243 : Poissonnerie (idcc 1504).

3133 : Charcuterie de détail (idcc 953). »

### **Composition**

#### **Article 3**

En vigueur étendu

L'article 5 de l'accord est complété comme suit :

« L'OPCA se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires et/ ou celui de la coopération agricole et des services associés, et/ ou de l'alimentation en détail signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement ;
- les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement. »

### **Conseil d'administration**

#### **Article 4**

En vigueur étendu

Le deuxième paragraphe de l'article 6.1 de l'accord concernant la composition du conseil d'administration est modifié comme suit :

« - 11 représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires et/ ou celui de la coopération agricole et des services associés et/ ou de l'alimentation en détail, signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement ; ».

Enfin, le paragraphe suivant est complété comme suit :

« Dans le secteur des industries alimentaires et de l'alimentation en détail, à raison d'un siège pour :

- la FGA CFDT ;
- la FGTA FO ;
- la CFE-CGC ;
- la FNAF CGT ;
- la CSFV CFTC. »

### **Révision**

#### **Article 5**

En vigueur étendu

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent avenant.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle devra comporter les points sur lesquels la demande de révision est fondée et les propositions de modification.

Les négociations devront débiter au plus tard 3 mois après la réception des propositions de révision.

### **Publicité. - Dépôt**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au conseil des prud'hommes de Paris, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

### **Extension. - Entrée en vigueur**

#### **Article 7**

En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant.

Le présent avenant entre en vigueur à la date de sa signature.

---

## **Dénonciation par lettre du 25 septembre 2014 de la FNB de l'accord du 20 juin 2011 et de l'avenant n° 1 du 22 novembre 2011, de l'accord du 15 novembre 2005 et de l'avenant n° 2013-2 du 26 novembre 2013**

En vigueur

Paris, le 25 septembre 2014.

FNB

49, rue de la Glacière

75013 Paris

Monsieur le directeur,

Nous vous demandons de bien vouloir prendre acte par la présente lettre de notre démission de l'OPCA OPCALIM et de la dénonciation des dispositions conventionnelles qui le désignent comme OPCA dans le champ de la convention collective des boissons : distributeurs conseils hors domicile, conformément aux dispositions conventionnelles et aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Notre dénonciation, qui prend effet à la date du 31 décembre 2014, porte sur les accords suivants :

- accord du 20 juin 2011 constitutif d'OPCALIM et son avenant n° 1 du 22 novembre 2011 ;
- chapitre XIII de l'accord du 15 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle continue ;
- chapitre Ier de l'avenant n° 2013-2 du 26 novembre 2013 révisant l'accord du 15 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle continue.

Nous vous remettons ci-joint copie des courriers de notification de cette dénonciation et des dépôts en lettre recommandée avec avis de réception adressés à l'OPCALIM ainsi qu'aux différents organismes signataires de ces accords.

Nous vous remercions de bien vouloir accuser réception de ce courrier.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de nos respectueuses salutations.

## Avenant n° 2 du 13 janvier 2016 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM

Signataires	
Organisations patronales	Le SNTPE ; La FNICGV ; L'USNEF ; L'ANMF ; L'Alliance 7 ; La CNCT ; Le SFIG ; Le SNFS ; La CNBPF ; La FEBPF ; La CNTF ; Le SNFBP ; La FICF ; La CSFL ; La FNIL ; Le SRF ; Le SIFPAF ; Le SNIPO ; La FNEAP ; La CFSI ; La CNGF ; La FNECE ; La CSEM ; Le SNBR ; Le SES ; L'ABF ; Le STPI ; Le SYNAFAVIA ; L'ADEPALE ; La FICT ; La CFC ; La FEDALIM ; La CNPEF ; Le SNIA ; Le SCF ; L'UNPF ; Culture viande ; Coopérative France ; France conseil FCE ; CER France ; La CCCF,
Organisations de salariés	La FGTA FO ; La CSFV CFTC ; La FNAA CFE-CGC ; La FS CFDT ; La FGA CFDT ; La FNAF CGT ; La FAA CFTC ; L'UNSA2A,

En vigueur étendu

### Préambule

Par un accord en date du 20 juin 2011, les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives dans les branches des secteurs des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés ont créé un organisme paritaire collecteur agréé interbranches des secteurs des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés dénommé OPCALIM.

Par un avenant n° 1 en date du 22 novembre 2011, l'accord constitutif a été révisé, notamment afin d'étendre son champ d'application professionnel à l'alimentation en détail.

L'accord constitutif ainsi que son avenant n° 1 est ci-après désigné l'« Accord ».

Par un avenant à l'accord du 16 janvier 1996 et à l'accord du 15 mars 2007 relatif à la formation professionnelle en date du 18 août 2015, la branche professionnelle des œufs et industries en produits d'œuf a désigné OPCALIM en tant qu'organisme paritaire collecteur agréé compétent.

Comme prévu à l'article 15 de l'accord constitutif de l'OPCA OPCALIM, les parties conviennent de modifier le champ d'application de l'accord constitutif de l'OPCA OPCALIM pour répondre à l'adhésion de cette nouvelle branche.

### Modification du champ d'application professionnel

#### Article 1er

En vigueur étendu

L'article 2.1 de l'accord est modifié comme suit :

« Le champ d'application professionnel du présent accord est interbranches et est applicable à toutes les entreprises visées ci-après.

Au titre des industries alimentaires, les entreprises relevant du champ d'application des CCN suivantes :

CCN 3026. - Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (idcc : 2728).

CCN 3102. - Boulangerie pâtisserie industrielle (idcc : 1747).

CCN 3124. - Industries laitières (idcc : 112).

CCN 3125. - Industries charcutières (idcc : 1586).

CCN 3127. - Industries de produits alimentaires élaborés (idcc : 1396).

CCN 3178. - Exploitations frigorifiques (idcc : 200).

CCN 3179. - Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (idcc : 1534).

CCN 3184. - Centre immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (idcc : 2075).

CCN 3247. - Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (idcc : 1513).

CCN 3294. - Industrie des pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (idcc : 1987).

CCN 3092. - Industries des produits exotiques (idcc : 506).

CCN 3060. - Meunerie (idcc : 1930).

CCN 3384. - Cinq branches des industries alimentaires diverses (idcc : 3109).

Au titre de la coopération agricole et des services associés :

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20,6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions ;

Les organismes Conseil élevage ;

Les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France.

Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des CCN suivantes :

CCN 3612. - Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (idcc : 7001).

CCN 3616. - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (idcc : 7002).

CCN 3607. - Conserveries coopératives et SICA (idcc : 7003).

CCN 3608. - Coopératives agricoles laitières (idcc : 7004).

CCN 3604. - Caves coopératives viticoles (idcc : 7005).

CCN 3614. - Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (idcc : 7006).

CCN. - Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (idcc : 7007).

CCN. - Sélection et reproduction animale (idcc : 7021.)

CCN. - Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne (idcc : 8215).

CCN 3611. - Personnels des organismes de contrôle laitier (idcc : 7008).

CCN. - Coopératives fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc : 8435).

CCN. - Centres de gestion agréés et habilité agricoles (idcc : 8215).

CCN. - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (idcc : 8215).

Au titre de l'alimentation en détail, les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

CCN 3215. - Pâtisserie (idcc : 1267).

CCN 3224. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc : 1286).

CCN 3117. - Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc : 843).

CCN 3243. - Poissonnerie (idcc : 1504).

CCN 3133. - Charcuterie de détail (idcc : 953).

Ce champ d'application est cohérent au sens du 2° de l'article L. 6332-1 du code du travail.

Ce champ d'application professionnel s'applique à l'ensemble des secteurs d'activité visé ci-dessus pour la collecte des contributions des employeurs au titre des articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail au titre :

- du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- du congé individuel de formation ;
- du compte personnel de formation ;
- des actions de professionnalisation ;
- du plan de formation.

Le champ d'application professionnel s'applique à la collecte de la taxe d'apprentissage par OPCALIM, régulièrement habilité en tant qu'OCTA.

Le champ d'application professionnel au titre du congé individuel de formation, en ce qui concerne la gestion de la collecte, s'applique uniquement aux entreprises relevant des secteurs d'activité ' coopération agricole, centres d'économie rurale et conseil-élevage '. »

#### **Révision. - Dénonciation**

Article 2

En vigueur étendu

Chaque partie signataire peut demander la révision ou la dénonciation du présent avenant dans les conditions prévues par l'article 14 de l'accord.

#### **Publicité. - Dépôt**

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au conseil des prud'hommes de Paris conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

#### **Extension. - Entrée en vigueur**

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur au 1er janvier 2016 et est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant.

---

## **Accord du 2 novembre 2011 relatif à l'emploi et à la formation professionnelle**

Signataires	
Organisations patronales	FNB ; ANMF ; Alliance 7 ; SFIG ; SNFS ; CSRCSF ; FEBPF ; CSFL ; FNIL ; SRF ; SIFPAF ; CFSI ; FNECE ; CSEM ; SNBR ; SNES ; ABF ; Adepale ; FICT ; CFC ; Fedalim ; SFC ; SNINA ; SNIV SNCP.
Organisations de salariés	FGTA FO ; CSFV CFTC ; FGA CFDT ; FNAF CGT ; OACP CFE-CGC.

### Préambule

En vigueur non étendu

Afin de permettre :

- une vision globale des sujets traités en matière d'emploi et de formation ;
- une meilleure information et implication des acteurs concernés ;
- de rassembler les instances existantes, notamment chargées du suivi des engagements pris ;
- un suivi national des politiques emploi/formation ;
- une plus grande efficacité tant des politiques menées que du fonctionnement des structures,

les signataires du présent accord conviennent de préciser les rôles et missions de la commission nationale paritaire interalimentaire de l'emploi (CNPIE) et de compléter son appellation pour la désigner : commission nationale paritaire interalimentaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CNPIEFP).

En conséquence, les signataires précisent ce qui suit :

### Article 1er

En vigueur non étendu

La CNPIEFP est une instance de réflexion, de coordination et de suivi des missions qui lui sont confiées.

Cette commission paritaire n'est en aucun cas une instance de négociation ou de décisions. Elle ne peut se substituer aux commissions paritaires de branche ayant le même objet.

Nonobstant les compétences qu'elle peut détenir d'accords interbranches antérieurs et qui n'engagent que leurs signataires, la CNPIEFP a pour mission de :

- sans préjudice des priorités définies par les CPNE de branche, proposer les adaptations des actions de formation professionnelle et définir des objectifs prioritaires au niveau transversal interbranches ;
- permettre l'information réciproque des signataires du présent accord sur l'évolution des emplois et des métiers en prenant en compte les mutations économiques du secteur ;
- informer les CPNE, notamment au travers de l'examen périodique des données résultant des travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, de :
  - l'évolution des métiers et des compétences en prenant en compte l'évolution du marché alimentaire ;
  - la situation de l'emploi et les perspectives d'évolution en termes quantitatifs et qualitatifs ainsi que leurs incidences en termes de formation et de qualification ;
  - préconiser des réformes et aménagements des contenus de formation initiale et professionnelle, notamment dans le cadre des CPC (commissions professionnelles consultatives) des ministères de l'agriculture et de l'éducation nationale ;
  - formuler des avis sur les demandes d'ouverture de formations (demande de soutien de la profession formulée par les établissements scolaires préalablement à la création d'une nouvelle section de formation), sur les priorités à assigner aux actions de formation dans le secteur ;
  - réaliser le suivi des accords lorsque cela est prévu.

Pour mener à bien ces travaux, la CNPIEFP dispose des informations transmises par :

- les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- l'OPCA dont relèvent les signataires : OPCALIM ;
- plus généralement, toutes études et enquêtes qu'elle peut demander aux intervenants précédemment cités - au même titre que les CPNE de branches - ou à des experts extérieurs menant une étude utile pour ses travaux.

### Article 2

En vigueur non étendu

La CNPIEFP est composée de :

- pour le collège salarié : de 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national dans le champ du présent accord et qui en est signataire ;
- pour le collège employeur : d'un nombre équivalent de représentants des organisations patronales signataires.

Chacun des collèges désigne les personnes chargées de le représenter pour un mandat d'une durée de 3 ans.

En cas d'empêchement, un titulaire peut se faire remplacer par un suppléant.

En fonction des thématiques abordées, des experts extérieurs pourront être invités à participer aux réunions de la CNPIEFP.

### Article 3

En vigueur non étendu

#### 3.1. Présidence

La CNPIEFP est présidée alternativement par un représentant du collège des employeurs et du collège des salariés. L'alternance entre collèges intervient tous les 3 ans. La première présidence revient au collège des employeurs.

#### 3.2. Vice-présidence

La vice-présidence revient au collège auquel n'appartient pas le président.

#### 3.3. Rôles du président et du vice-président

Le président fixe, conjointement avec le vice-président, l'ordre du jour des réunions ; il conduit les débats et fait établir un relevé des avis et positions.

Le vice-président remplace le président en cas d'empêchement de ce dernier.

#### 3.4. Secrétariat

Le secrétariat de la commission est assuré par l'ANIA.

#### 3.5. Adoption des avis et positions

Les positions et avis de la CNPIEFP reposent sur leur adoption par chacun des collèges à la majorité simple de leurs représentants présents. L'adoption d'un avis ou d'une position suppose la présence minimum de 5 représentants par collège.

#### 3.6. Réunions

La CNPIEFP se réunit au moins une fois par an. Des réunions exceptionnelles peuvent être organisées à l'initiative conjointe du président et du vice-président ou sur demande, à la majorité de ses membres, de l'un des deux collèges.

#### 3.7. Organisation

Pour permettre une meilleure efficacité et information des différents acteurs, la CNPIEFP peut créer des groupes paritaires de travail ou de pilotage ad hoc.

A cette même fin, le groupe technique certification (CQP, VAE...) est rattaché à la CNPIEFP.

La CNPIEFP coordonne par ailleurs ses travaux avec :

- le groupe tripartite chargé du suivi de la convention de coopération ;
- le groupe d'orientation des financements de l'apprentissage (COFA).

### Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de sa signature.

Le présent accord peut être modifié ou révisé dans les conditions prévues par les dispositions légales.

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

### Annexe

En vigueur non étendu

#### Annexe

Champ d'application de l'accord

CCN 3026 : sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (idcc : 2728).

CCN 3060 : meunerie (idcc : 1930).

CCN 3092 : industries alimentaires diverses (idcc : 504).

CCN 3102 : boulangerie et pâtisserie industrielle (idcc : 1747).

CCN 3121 : distributeurs conseils hors domicile (ex. : entrepositaires grossistes en boissons) et (idcc : 1536).

CCN 3124 : industries laitières (idcc : 112).

CCN 3125 : industries charcutières (idcc : 1586).

CCN 3127 : industries de produits alimentaires élaborés (idcc : 1396).

CCN 3178 : exploitations frigorifiques (idcc : 200).

CCN 3179 : entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (idcc : 1534).

CCN 3247 : activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (idcc : 1513).

CCN 3270 : biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de diététique, préparations pour entremets et desserts ménagers, des glaces, sorbets et crèmes glacées (idcc : 2410).

CCN 3294 : industrie des pâtes alimentaires (idcc : 1987).

CCN 3092 : industries des produits exotiques (idcc : 506).

**Textes parus au JORF**





**Arrêté du 26 février 2009 modifiant l'arrêté du 11 février 2009 portant extension d'un avenant à l'accord professionnel relatif à la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans diverses branches des industries alimentaires (n° 2473)**

Paru au JORF du 2009-03-07

Article 1

L'article 1er de l'arrêté du 11 février 2009 susvisé est modifié comme suit :

« Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 6 décembre 2004 relatif à la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans diverses branches des industries alimentaires, les dispositions de l'avenant n° 2 du 26 mars 2008 à l'accord national professionnel susvisé. »

Article 2

Le présent arrêté modificatif prend effet à dater de sa publication pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2008/37, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 8 €.

**Arrêté du 12 juillet 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de la diététique, des préparations pour entremets et desserts ménagers, et des glaces, sorbets et crèmes glacées (n° 2410)**

Paru au JORF du 2010-07-21

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de la diététique, des préparations pour entremets et desserts ménagers et des glaces, sorbets et crèmes glacées du 17 mai 2004 tel que modifié par l'accord du 1er avril 2008, les dispositions de l'avenant du 6 janvier 2010, relatif aux salaires (barème annexé), à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/16, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 8 octobre 2010 portant extension d'un accord national professionnel pour le développement de la GPEC dans les industries alimentaires (n° 2897)**

Paru au JORF du 2010-10-16

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 26 octobre 2009 pour le développement de la GPEC dans les industries alimentaires.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord national professionnel susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord national professionnel.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/14, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 7 juin 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de la diététique, des préparations pour entremets et desserts ménagers, et des glaces, sorbets et crèmes glacées (n° 2410)**

Paru au JORF du 2011-06-16

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de la diététique, des préparations pour entremets et desserts ménagers et des glaces, sorbets et crèmes glacées du 17 mai 2004, les dispositions de l'avenant du 14 décembre 2010 relatif aux

salaires (barème annexé), à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/15, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

### **Arrêté du 18 juillet 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de la diététique, des préparations pour entremets et desserts ménagers, et des glaces, sorbets et crèmes glacées (n° 2410)**

Paru au JORF du 2011-07-23

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de la diététique, des préparations pour entremets et desserts ménagers et des glaces, sorbets et crèmes glacées du 17 mai 2004, les dispositions de l'avenant du 4 janvier 2011, relatif aux barèmes des nouvelles classifications et primes, à la convention collective susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/15, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 19 avril 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de la diététique, des préparations pour entremets et desserts ménagers, et des glaces, sorbets et crèmes glacées (n° 2410)**

Paru au JORF du 2012-04-26

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de la diététique, des préparations pour entremets et desserts ménagers et des glaces, sorbets et crèmes glacées du 17 mai 2004, les dispositions de l'accord du 20 décembre 2011 relatif aux salaires minima, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/09, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 7 août 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de la diététique, des préparations pour entremets et desserts ménagers, et des glaces, sorbets et crèmes glacées (n° 2410)**

Paru au JORF du 2012-08-12

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de la diététique, des préparations pour entremets et desserts ménagers et des glaces, sorbets et crèmes glacées du 17 mai 2004, les dispositions de l'avenant n° 11 du 11 février 2011 portant amélioration du régime de prévoyance, à la convention collective susvisée.

Les termes : « sous réserve d'être âgé de moins de 26 ans à la date du décès du salarié » figurant au treizième alinéa de l'article 8.2.4.1 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent au principe d'égalité dégagé par la jurisprudence du Conseil d'Etat.

La phrase : « l'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail interviendra à compter du 181e jour d'incapacité de travail continue » figurant à l'article 8-2 7.3 est exclue de l'extension comme contrevenant aux dispositions de l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail pour ce qui concerne les anciens salariés bénéficiaires du dispositif de portabilité qui comptaient une ancienneté supérieure à un an dans l'entreprise, au jour de la rupture de leur contrat de travail.

Les mots : « sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur désigné » sont exclus de l'extension, le salarié ne

pouvant pas être privé de ses droits pour cette raison.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/25, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 19 avril 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de la diététique, des préparations pour entremets et desserts ménagers et des glaces, sorbets et crèmes glacées (n° 2410)**

Paru au JORF du 2013-04-30

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de la diététique, des préparations pour entremets et desserts ménagers et des glaces, sorbets et crèmes glacées du 17 mai 2004, les dispositions de l'avenant du 11 décembre 2012, relatif aux salaires minima, à la convention collective susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/11, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).



## Liste des sigles



Sigle	Définition
AAH	Allocation aux adultes handicapés
AGEFAFORIA	Association générale pour le fond d'assurance formation des industries agroalimentaires
AGEFOS	Organisme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle
AGICAM	Société de gestion : (AG2R - ISICA ASSET MANAGEMENT),
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
AMF	Autorité des marchés financiers
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ANI	Accord national interprofessionnel
ANIA	Association nationale de l'industrie alimentaire
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APECITA	Association pour l'emploi des cadres, ingénieurs et techniciens de l'agriculture et de l'agroalimentaire
ARACT	Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail
ASS	Allocation spécifique de solidarité
ASSEDIC	Assurance chômage
BAC	Baccalauréat
BAP	Barème d'assiette de primes
BEP	Brevet d'études professionnelles
BO	Bulletin officiel
BP	Boite postale
BRSA	Boissons rafraîchissantes sans alcool
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CET	Compte épargne temps
CFC	Comité français du café
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CNAM	Caisse nationale d'assurance maladie
CNAMTS	Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés
CNPEF	Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation
CNPEFP	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
CNPIE	Commission nationale paritaire interalimentaire de l'emploi
CNPIEFP	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
CNTF	Confédération nationale de la triperie
COB	Commission des opérations de bourse
COFA	Comité paritaire d'orientation des financements de l'apprentissage
COPIRE	Commission paritaire interprofessionnelle régionale de l'emploi
CPC	Commission professionnelle consultative
CPNBEF	Commission paritaire nationale de branche emploi formation
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPNIEF	Commission paritaire nationale interbranches emploi formation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CQPI	Certificat de qualification professionnelle de l'industrie
CRAM	Caisse régionale d'assurance maladie
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
CSFL	Chambre syndicale française de la levure
CSFV	Chambre syndical des services et forces de vente
CSG	Contribution sociale généralisée
CSRCSF	Chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France
CUMA	Coopératives d'utilisation de matériel agricole
DARES	Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques
DDTEFP	Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle
DEUG	Diplôme d'études universitaires générales
DGT	Direction générale du travail
DIF	Droit individuel à la formation
DRH	Direction des ressources humaines
DUT	Diplôme universitaire de technologie
EONIA	Moyenne mensuelle du marché monétaire (Euro Overnight Index Average)
FACT	Fonds pour l'amélioration des conditions de travail
FAF	Fonds assurance formation
FAFORIA	Fonds assurance formation des industries agroalimentaires
FCP	Fonds Commun de Placement
FCPE	Fonds communs de placement des entreprises
FEBPF	Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises

Sigle	Définition
FEDALIM	Fédération des industries agro-alimentaires
FGA	Fédération générale agroalimentaire
FGTA	Fédération générale des travailleurs de l'agriculture
FICF	Fédération des industries condimentaires de France
FICT	Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs, transformateurs de viandes
FNA	Fédération nationale agroalimentaire
FNAA	Fédération nationale agroalimentaire
FNAF	Fédération nationale agroalimentaire et forestière
FNB	Fédération nationale des boissons
FNIL	Fédération nationale de l'industrie laitière
FO	Force ouvrière
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
GITE	Groupement indépendant des terminaux de cuisson
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
IAA	Industries agro-alimentaires
ICRTT	Indemnité compensatrice de la réduction du temps de travail
IFRIA	Instituts de formation régionaux des industries agroalimentaires
IJSS	Indemnité journalière de la sécurité sociale
INRS	Institut national de recherche et de sécurité
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IRP	Institutions représentatives du personnel
ISICA	Institution des salariés des industries et commerces de l'agroalimentaire
ISR	Investissement socialement responsable
JO	Journal officiel
KPMG	Société en audit et conseil en management
MSA	Mutualité sociale agricole
NAF	Nomenclature d'activités françaises
NTIC	Nouvelles technologies de l'information et de la communication
OCIRP	Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance
OCPA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPACIF	Organisme paritaire agréé du congé individuel de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCALIM	Organisme paritaire collecteur agréé des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail.
OPCVM	Organisme de placement collectif en valeurs mobilières
PACS	Pacte civil de solidarité
PAPRIPACT	Programme annuel des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail
PEE	Plan épargne entreprise
PEI	Plan d'épargne interentreprises
PERCO	Plan d'épargne pour la retraite collective
PERCOI	Plan d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises
PME	Petites et moyennes entreprises
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
PPESV	Plan partenarial d'épargne salariale volontaire
PPESVI	Plan partenarial d'épargne salariale volontaire interentreprises
RCA	Ressources conventionnelles annuelles
RGA	Rémunération garantie annuelle
RMGH	Ressources brutes mensuelles garanties hiérarchisées
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
ROME	Répertoire opérationnel des métiers et des emplois
RSA	Revenu de solidarité active
RSP	Réserve spéciale de participation
RTT	Réduction du temps de travail
SCF	Syndicat de la chicorée de France
SFC	Syndicat français du café
SFFCS	Syndicat français des fabricants de café soluble
SFIG	Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées
SIFPAF	Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France
SMIC	Salair minimum interprofessionnel de croissance
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SNCOA	Syndicat national de la coopération agricole
SNCP	Syndicat national du commerce du porc
SNFBP	Syndicat National des Fabricants de Bouillons et Potages
SNFS	Syndicat national des fabricants de sucre
SNFV	Syndicat national des fabricants de vinaigres
SNICC	Syndicat national de l'industrie et du commerce du café
SNPE	Syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille
STEPI	Syndicat du thé et des plantes à infusion
SYNAFAVIA	Syndicat national des entreprises de travail à façon de la viande
TA	Tranche A
TAM	Techniciens, agents de maîtrise
TB	Tranche B



<b>Sigle</b>	<b>Définition</b>
TCN	Titres de créances négociables
TMS	Troubles musculo-squelettiques
TOM	Territoires d'outre-mer
TTC	Toutes taxes comprises
UGRC	Union générale de retraite des cadres
UNEDIC	Union nationale pour l'emploi des industries et le commerce
USNEF	Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VRP	Voyageur, représentant, placier
WC	Cabinet de toilette



## Liste thématique



<b>Theme</b>	<b>Titre</b>	<b>Article</b>	<b>Page</b>
Champ d'application	Champ d'application (Accord du 29 février 2008 relatif à la santé au travail)	Article 5	20
	Champ d'application (Accord du 29 février 2008 relatif à la santé au travail)	Article 5	20
	Champ d'application (Accord du 29 février 2008 relatif à la santé au travail)	Article 5	20
Harcèlement	Sécurité (Accord du 29 février 2008 relatif à la santé au travail)	Article 1	15
	Sécurité (Accord du 29 février 2008 relatif à la santé au travail)	Article 1	15



## Liste chronologique





Date	Texte	Page
2005-01-07	Accord du 7 janvier 2005 relatif à la mise en oeuvre du droit individuel à la formation dans diverses branches des industries alimentaires	1
2005-04-08	Accord du 8 avril 2005 relatif au dialogue social et au développement de la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux	4
2005-07-25	Avenant n° 1 du 25 juillet 2005 relatif au champ d'application de l'accord du 7 janvier 2005 relatif à la mise en oeuvre du droit individuel à la formation dans diverses branches des industries alimentaires	4
2006-06-28	Accord relatif à la création d'une commission paritaire nationale interbranches emploi formation (CPNIEF)	10
2007-04-06	Avenant n° 1 du 6 avril 2007 à l'accord du 8 avril 2005 relatif au dialogue social (1)	7
2007-06-20	Accord du 20 juin 2007 relatif à la reconnaissance des CQP IA dans diverses branches des industries alimentaires	12
2008-02-29	Accord du 29 février 2008 relatif à la santé au travail	14
2009-03-07	Arrêté du 26 février 2009 modifiant l'arrêté du 11 février 2009 portant extension d'un avenant à l'accord professionnel relatif à la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans diverses branches des industries alimentaires (n° 2473)	JO-1
2009-09-07	Accord du 7 septembre 2009 relatif au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels	20
2009-10-26	Accord du 26 octobre 2009 relatif au développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	22
2009-12-15	Accord du 15 décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors	28
2010-07-21	Arrêté du 12 juillet 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de la diététique, des préparations pour entremets et desserts ménagers, et des glaces, sorbets et crèmes glacées (n° 2410)	JO-1
2010-10-16	Arrêté du 8 octobre 2010 portant extension d'un accord national professionnel pour le développement de la GPEC dans les industries alimentaires (n° 2897)	JO-1
2011-06-16	Arrêté du 7 juin 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de la diététique, des préparations pour entremets et desserts ménagers, et des glaces, sorbets et crèmes glacées (n° 2410)	JO-1
2011-06-20	Accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle dans la branche industries alimentaires, coopératives agricoles et services associés	34
2011-07-23	Arrêté du 18 juillet 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de la diététique, des préparations pour entremets et desserts ménagers, et des glaces, sorbets et crèmes glacées (n° 2410)	JO-2
2011-09-20	Adhésion par lettre du 20 septembre 2011 des organisations professionnelles de la branche meunerie à l'accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle	42
2011-11-02	Accord du 2 novembre 2011 relatif à l'emploi et à la formation professionnelle	46
2011-11-22	Avenant n° 1 du 22 novembre 2011 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM	42
2012-04-26	Arrêté du 19 avril 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de la diététique, des préparations pour entremets et desserts ménagers, et des glaces, sorbets et crèmes glacées (n° 2410)	JO-2
2012-08-12	Arrêté du 7 août 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de la diététique, des préparations pour entremets et desserts ménagers, et des glaces, sorbets et crèmes glacées (n° 2410)	JO-2
2013-04-30	Arrêté du 19 avril 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de la diététique, des préparations pour entremets et desserts ménagers et des glaces, sorbets et crèmes glacées (n° 2410)	JO-3
2014-09-25	Dénonciation par lettre du 25 septembre 2014 de la FNB de l'accord du 20 juin 2011 et de l'avenant n° 1 du 22 novembre 2011, de l'accord du 15 novembre 2005 et de l'avenant n° 2013-2 du 26 novembre 2013	44
2016-01-13	Avenant n° 2 du 13 janvier 2016 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM	45



## **Index alphabétique**



## A

Accord d'entreprise 5  
Accord de branche 5  
Accord du 15 decembre 2009 relatif a l'emploi des seniors 28  
Accord du 2 novembre 2011 relatif a l'emploi et a la formation professionnelle 46  
Accord du 20 juin 2007 relatif a la reconnaissance des CQP IA dans diverses branches des industries alimentaires 12  
Accord du 20 juin 2011 relatif a la formation professionnelle dans la branche industries alimentaires, cooperatives agricoles et services associes 34  
Accord du 26 octobre 2009 relatif au developpement de la gestion previsionnelle des emplois et des competences 22  
Accord du 28 juin 2006 10  
Accord du 29 fevrier 2008 relatif a la sante au travail 14  
Accord du 7 janvier 2005 relatif a la mise en oeuvre du droit individuel a la formation dans diverses branches des industries alimentaires 1  
Accord du 7 septembre 2009 relatif au fonds paritaire de securisation des parcours professionnels 20  
Accord du 8 avril 2005 relatif au dialogue social et au developpement de la negociation dans les entreprises depourvues de delegues syndicaux 4  
Accord relatif a la creation d'une commission paritaire nationale interbranches emploi formation (CPNIEF) 10  
Adhesion des organisations professionnelles de la branche meunerie a l'accord du 20 juin 2011 relatif a la formation professionnelle 42  
Adhesion par lettre du 20 septembre 2011 des organisations professionnelles de la branche meunerie a l'accord du 20 juin 2011 relatif a la formation professionnelle 42  
Annexe 14, 21, 26, 48  
Annexe I - Statuts de l'association loi 1901 OPCALIM 39  
Avenant a l'accord du 8 avril 2005 relatif au dialogue social 7  
Avenant n° 1 du 22 novembre 2011 a l'accord du 20 juin 2011 relatif a l'OPCA OPCALIM 42  
Avenant n° 1 du 25 juillet 2005 relatif au champ d'application de l'accord du 7 janvier 2005 relatif a la mise en oeuvre du droit individuel a la formation dans diverses branches des industries alimentaires 4  
Avenant n° 1 du 6 avril 2007 a l'accord du 8 avril 2005 relatif au dialogue social (1) 7  
Avenant n° 2 du 13 janvier 2016 a l'accord du 20 juin 2011 relatif a l'OPCA OPCALIM 45

## B

Bilan de l'application du present accord 12  
Bilan de l'application du present accord. 12

## C

Champ d'application 4, 5, 11  
Champ d'application de l'accord du 7 janvier 2005 relatif a la mise en oeuvre du droit individuel a la formation dans diverses branches des industries alimentaires 4  
Champ d'application professionnel 43  
Champ d'application. 11  
Composition 44  
Conseil d'administration 44

## D

Date d'effet (Duree. - Date d'effet) 34  
Denonciation (Revision. - Denonciation) 45  
Denonciation par lettre du 25 septembre 2014 de la FNB de l'accord du 20 juin 2011 et de l'avenant n° 1 du 22 novembre 2011, de l'accord du 15 novembre 2005 et de l'avenant n° 2013-2 du 26 novembre 2013 44  
Depot 12  
Depot (Publicite. - Depot) 42  
Depot et Publicite 7  
Depot. 12  
Derogation 7  
Deroulement de carriere 7  
Developpement de la gestion previsionnelle des emplois et des competences 22  
Developpement de la negociation collective dans les entreprises depourvues de delegues syndicaux 5, 9  
Dialogue social et au developpement de la negociation dans les entreprises depourvues de delegues syndicaux 4  
Dispositions diverses 3  
Dispositions finales 10  
Dispositions financieres 3  
Droit individuel a la formation des salaries en contrat a duree determinee 1  
Droits du salarie en cas de rupture du contrat de travail 3  
Duree de l'accord 7  
Duree et denonciation de l'accord (Entree en vigueur - Duree et denonciation de l'accord) 12

## E

Elaboration et validation des CQP 11  
Elaboration et validation des CQP. 11  
Emploi des seniors 28  
Emploi et formation professionnelle 46  
Entree en vigueur 7  
Entree en vigueur - Duree et denonciation de l'accord 12  
Entree en vigueur - Duree et denonciation de l'accord. 12  
Evolution professionnelle des salaries exerçant des responsabilites et des mandats de representant du personnel 8  
Exercice du DIF 2  
Extension. - Entree en vigueur 44, 46

## F

FNB 44  
Fonds paritaire de securisation des parcours professionnels 20  
Formation professionnelle branche industries alimentaires, cooperatives agricoles et services associes 34

## **I**

Information préalable (Creation de nouveaux CQP. - Information préalable) 12

## **L**

La commission paritaire nationale interbranches emploi formation (CPNIEF) 11

La commission paritaire nationale interbranches emploi formation (CPNIEF). 11

La demarche de GPEC 23

La GPEC 22

Les mesures d'accompagnement de la demarche GPEC 25

## **M**

Mise en oeuvre du DIF 1

Mise en œuvre 26

Mise en œuvre du DIF 1

Mise en œuvre du droit individuel a la formation dans diverses branches des industries alimentaires 1

Modification du champ d'application professionnel 45

Moyens d'exercice du mandat des representants du personnel elus et designes 9

## **N**

Nature des actions de formation 2

Negociation et ordre du jour 5

Notification des accords 5

## **O**

Objet 43

Observatoire paritaire de la negociation 5

OPCA OPCALIM 42, 45

## **P**

Preambule 1, 4, 13, 15, 21, 22, 28, 35, 43, 47

Publicite. - Depot 44, 46

## **R**

Reconnaissance des CQP IA dans diverses branches des industries alimentaires 12

Revision 44

Revision. - Denonciation 46

## **S**

Salaries beneficiaires et duree de la formation 1

Sante au travail 14

## **T**

Texte de base 1, 4, 10, 12, 14, 20, 22, 28, 34, 46

Titre Ier La GPEC 22

Titre II La demarche de GPEC 23

Titre III Les mesures d'accompagnement de la demarche GPEC 25

Titre IV Mise en oeuvre 26

