

# Convention collective

## CONSERVERIES



N° de brochure : 3607

N° IDCC : 7003

Date de dernière mise à jour : 2020-07-17



## **Sommaire**



<b>Convention collective nationale des conserveries coopératives et SICA (Avenant n° 116 du 13 juillet 2011)</b> .....	1
<b>Convention collective</b> .....	1
Préambule à l'avenant n°116 .....	1
Article 1er de l'avenant n°116 .....	1
I.- Clauses générales .....	1
II. - Droit syndical et liberté d'opinion .....	2
III. - Commission paritaire. - Conciliation. - Arbitrage .....	2
IV. - Délégués du personnel. - Comité d'entreprise ou d'établissement. - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail .....	3
V. - Salaire et accessoire du salaire .....	7
Durée et organisation du travail .....	9
Préambule .....	9
Titre Ier Entreprises qui ne font pas varier la durée du travail sur tout ou partie de l'année .....	9
Titre II Entreprises qui font varier la durée du travail sur tout ou partie de l'année .....	9
Titre III Chômage partiel .....	10
Titre IV Mise en place d'horaires individualisés .....	10
VI. - Embauchage. - Essai. - Contrat d'engagement .....	15
VII. - Cessation du contrat .....	15
VIII. - Suspension du contrat. - Réintégration .....	17
IX. - Jours fériés. - Congés annuels. - Congés spéciaux .....	18
X. - Dispositions particulières aux femmes et aux jeunes travailleurs .....	19
XI. - Formation professionnelle .....	20
XII. - Dispositions finales .....	22
Annexe I Classification des emplois .....	22
<b>Textes Attachés</b> .....	26
Avenant n° 118 du 11 octobre 2012 .....	26
Avenant n° 120 du 23 janvier 2013 .....	26
Avenant n° 123 du 17 janvier 2019 relatif à l'accord concernant la commission paritaire de négociation et d'interprétation .....	27
Préambule .....	27
Accord de champ du 17 septembre 2019 intégrant un accord de méthode .....	28
Préambule .....	28
<b>Textes Salaires</b> .....	30
Avenant « Salaires » n° 117 du 18 janvier 2012 .....	30
Avenant n° 119 du 23 janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2013 et au 1er juillet 2013 .....	31
Avenant n° 121 du 18 décembre 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2015 .....	32
Avenant n° 122 du 19 février 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2016 .....	32
<b>Accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle dans la branche industries alimentaires, coopératives agricoles et services associés</b> .....	33
<b>Préambule</b> .....	33
<b>Annexe I - Statuts de l'association loi 1901 OPCALIM</b> .....	38
<b>Textes Attachés</b> .....	41
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 .....	41
Avenant n° 1 du 22 novembre 2011 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM .....	41
Préambule .....	42
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 .....	43
Avenant n° 2 du 13 janvier 2016 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM .....	44
<b>Accord du 18 juillet 2013 relatif au contrat de génération</b> .....	45
<b>Préambule</b> .....	46
<b>Annexe</b> .....	51
<b>Textes Attachés</b> .....	51
Accord du 29 mai 2015 relatif au développement des compétences et de l'emploi .....	51
Préambule .....	52
Annexes .....	55
Accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches .....	56
Adhésion par lettre du 10 juillet 2017 de la cnpccg à l'accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNEFP de branche et interbranches .....	59
Adhésion par lettre du 26 juillet 2017 de la CNGF à l'accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNEFP de branche et interbranches .....	59
Adhésion par lettre du 4 décembre 2017 de la CNCT à l'accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches .....	60
Adhésion par lettre du 11 décembre 2017 de la CNPBF à l'accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNEFP de branche et interbranches .....	60
Adhésion par lettre du 26 juillet 2018 de l'UNPF à l'accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches dans le secteur alimentaire .....	60
<b>Accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle</b> .....	60
<b>Textes Attachés</b> .....	66
Accord du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire .....	66
Préambule .....	67
Annexe .....	69
Avenant n° 1 du 13 janvier 2016 à l'accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle .....	70
Avenant n° 1 du 25 avril 2017 à l'accord multibranches du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire .....	72
Préambule .....	73
Annexes .....	75
Adhésion par lettre du 11 juillet 2017 de la CNPCCG à l'avenant sur l'accord multibranches .....	75
Adhésion par lettre du 6 décembre 2017 de l'USNEF à l'avenant n° 1 sur l'accord multibranches .....	75
Accord du 11 octobre 2017 relatif à la formation professionnelle dans diverses branches du secteur alimentaire .....	75
Préambule .....	76
Accord du 21 janvier 2020 relatif à la contribution conventionnelle spécifique dans diverses branches du secteur alimentaire .....	81

Préambule .....	82
<b>Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé</b> .....	83
<i>Préambule</i> .....	84
<i>Annexe</i> .....	86
<i>Textes Attachés</i> .....	86
Avenant n° 1 du 2 décembre 2014 à l'accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé .....	86
Avenant n° 2 du 16 mars 2015 à l'accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé .....	87
Avenant n° 3 du 26 février 2016 à l'accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé .....	88
Préambule .....	88
<b>Accord professionnel du 18 décembre 2018 relatif à l'OPCO (OCAPIAT)</b> .....	89
<i>Préambule</i> .....	90
<i>Annexe</i> .....	95
Statuts .....	95
<i>Textes Attachés</i> .....	99
Adhésion par lettre du 16 juillet 2019 de la FNSPF à l'accord du 18 décembre 2018 .....	99
<b>Accord du 21 janvier 2020 relatif aux règles et modalités de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A</b> .....	100
<b>Textes parus au JORF</b> .....	JO-1
<b>Nouveautés</b> .....	NV-1
<i>Accord renouvellement accord (19 janvier 2017)</i> .....	NV-1
<i>Accord de méthode du 17 septembre 2019</i> .....	NV-1
<i>Décret n° 2019-1388 du 18 décembre 2019</i> .....	NV-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

# Convention collective nationale des conserveries coopératives et SICA (Avenant n° 116 du 13 juillet 2011)

Signataires	
Organisations patronales	La section fruits et légumes transformés de FELCOOP,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; La CFTC-Agri ; Le SNCOA CFE-CGC ; La FNAF CGT ; La FGTA FO ; L'UNSA2A,

## Convention collective

### Préambule à l'avenant n°116

En vigueur étendu

Compte tenu des évolutions législatives, les partenaires sociaux ont procédé à une révision de la convention collective nationale des conserveries coopératives et SICA du 10 mars 1970 (étendue par arrêté du 17 novembre 1971) qui a conduit à une nouvelle rédaction.

### Article 1er de l'avenant n°116

En vigueur étendu

Le présent avenant abroge et remplace l'ensemble des dispositions de la convention collective nationale des conserveries coopératives et SICA du 10 mars 1970 ainsi que ses avenants et annexes antérieurs au 1er mai 2011.

Les dispositions ci-après s'y substituent.

## I.- Clauses générales

### Article 1er

En vigueur étendu

La présente convention a pour objet de régler, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre employeurs et salariés de coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA fabriquant des conserves de fruits et légumes, des plats cuisinés et des spécialités telles que définies par l'article 2 du décret n° 55-241 du 10 février 1955 et de leurs filiales visées à l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche.

Les travailleurs saisonniers en bénéficient selon les modalités définies à l'article 4 bis.

Il pourra être conclu une convention annexe pour les directeurs ayant directement ou par substitution une délégation de pouvoirs de leur conseil d'administration.

### Article 2

En vigueur étendu

La présente convention ne peut être la cause pour aucun salarié d'une réduction de l'ensemble de la rémunération globale annuelle, y compris tous avantages en espèces ou en nature, acquis antérieurement.

Tout accord ou convention antérieur sera, s'il y a lieu, harmonisé avec la présente convention dans le cadre de l'article 4 ci-après.

### Article 3

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour la durée de 1 an. Elle se poursuivra d'année en année par tacite reconduction.

Les organisations signataires peuvent s'opposer à la tacite reconduction en dénonçant la présente convention par lettre recommandée avec avis de réception, adressée à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France et aux autres organisations signataires, 3 mois avant la date de son expiration.

Lorsque la dénonciation émane de l'organisation patronale signataire ou de la totalité des organisations de salariés signataires, la présente convention continuera de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

La dénonciation par une partie des organisations de salariés signataires ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les autres parties signataires.

La révision de la convention peut être demandée par chacune des organisations signataires. Elle doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

Cependant, en raison du caractère saisonnier des industries visées par la présente convention, il est recommandé qu'aucune discussion n'ait lieu entre le 1er juin et le 31 août.

La demande de révision doit être adressée à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France et aux autres organisations signataires en vue de la réunion d'une commission mixte constituée conformément aux articles L. 2261-19 et L. 2261-20 du code du travail. Ce délai devra être au maximum de 30 jours ouvrables à dater de la demande de révision. Si aucun accord n'intervient, la convention restera en vigueur.

### Article 4

En vigueur étendu

Les conventions régionales, locales et les accords d'entreprise ne pourront comporter de clauses dérogeant à la présente convention collective que dans un sens plus favorable au salarié.

### Article 4-Bis

En vigueur étendu

1. Bénéficient des avantages de la convention collective nationale des conserveries coopératives et SICA, au prorata de l'ancienneté dans l'entreprise, calculée ainsi qu'il est indiqué ci-dessous, les travailleurs dont l'activité professionnelle, menée à terme dans un temps limité en fonction des contraintes inhérentes au rythme des saisons, est appelée à se répéter chaque année, par des campagnes successives, et pour lesquels le ou les contrats successifs atteignent l'ancienneté minimale permettant l'ouverture des droits aux dispositions de la présente convention :

a) Soit 1 050 heures de travail réparties sur au moins 9 mois consécutifs ;

b) Soit 1 050 heures de travail réparties sur une période de moins de 9 mois, pendant chacune des 2 années civiles consécutives.

Cependant, lorsque le nombre d'heures offertes dans l'année par l'employeur est exceptionnellement inférieur à 1 050 heures, les travailleurs ayant précédemment acquis au 1er janvier de l'année considérée une ancienneté au moins égale à 2 ans bénéficieront d'un droit d'ancienneté de 1 mois par tranche de 135 heures de travail.

Compte tenu du motif de recours à ce type de contrat, le contrat du travailleur saisonnier cesse de plein droit à la fin des campagnes sans ouvrir droit à une indemnité de fin de contrat, ni aux dispositions de l'article 31 de la convention collective nationale relatif au préavis.

Il est convenu également que les directions prendront toutes dispositions utiles dans la programmation des campagnes de fabrications pour réduire au maximum les périodes de non-emploi de cette catégorie de personnel.

Les présentes dispositions ne peuvent être la cause d'une réduction des avantages acquis.

2. Les travailleurs saisonniers qui ne réunissent pas les conditions prévues à l'alinéa 1, du point 1, de ce même article sont exclus de l'application des dispositions des articles 38 bis et 39.

## II. - Droit syndical et liberté d'opinion

### Article 5

En vigueur étendu

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail (1).

Chaque syndicat dans l'entreprise peut constituer une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical pour le représenter auprès du chef d'entreprise.

(1) Cf. article L. 2141-5 du code du travail.

### Article 6

En vigueur étendu

Le délégué syndical représente en permanence son organisation auprès de l'employeur.

Notamment, il peut assister les délégués du personnel dans l'exercice de leurs fonctions, il participe à l'organisation des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise et à l'élaboration d'accords d'entreprise et/ ou d'établissement ; il peut en outre, au cours de ses heures de délégation, se déplacer dans et hors de l'entreprise dans l'exercice de son mandat propre en informant préalablement son supérieur hiérarchique de façon à ne pas perturber le fonctionnement de l'entreprise.

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel, de représentant du personnel ou de représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement ou au sein de la délégation unique du personnel.

Les délégués syndicaux doivent être âgés de 18 ans accomplis, travailler dans l'entreprise depuis 1 an au moins et n'avoir encouru aucune des condamnations prévues aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

Le nom des délégués syndicaux est porté à la connaissance du chef d'entreprise soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit par lettre remise au chef d'entreprise contre récépissé. Il doit être affiché sur les panneaux réservés aux communications syndicales.

Les délégués syndicaux bénéficient d'une protection spécifique en cas de licenciement conformément à l'article L. 2411-3 du code du travail.

Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir notamment qu'après accord de l'inspecteur du travail. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer, à titre provisoire, la mise à pied immédiate de l'intéressé.

Dans les entreprises ou établissements dont l'effectif ne dépasse pas 500 salariés, le délégué désigné par la section syndicale dispose d'autant de fois 5 heures de délégation que son organisation compte de délégués du personnel titulaires élus avec un minimum de 10 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant moins de 151 salariés, 15 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant de 151 à 500 salariés. Le nombre d'heures de délégation ainsi attribué à chaque délégué syndical ne peut excéder 20 heures. Il peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Dans les entreprises ou établissements dont l'effectif est supérieur à 500 salariés, le nombre d'heures de délégation attribué à chaque délégué syndical est de 20 heures. Ce nombre peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

### Article 7

En vigueur étendu

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel, du comité d'entreprise et de la délégation unique du personnel.

Un exemplaire des communications syndicales est transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant les modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Un local approprié sera mis à la disposition des organisations syndicales :

- dans les entreprises ou établissements de plus de 200 salariés ;
- dès que possible pour les entreprises ou établissements de moins de 200 salariés.

Chaque section syndicale de l'entreprise a le droit de réunir ses adhérents à raison d'une heure payée tous les 2 mois, prise sur le temps de travail, après avoir fixé le lieu, les dates, heures et autres modalités en accord avec le chef d'entreprise.

### Article 8

En vigueur étendu

Sauf cas de faute lourde imputable au salarié, la grève n'entraîne pas la rupture du contrat de travail et aucune sanction ne peut être prise pour fait de grève.

Tout mouvement de grève relatif aux salaires doit être subordonné au dépôt des revendications.

## III. - Commission paritaire. - Conciliation. - Arbitrage

### Article 9

En vigueur étendu

Une commission nationale d'interprétation et de conciliation est instituée dont l'objet est de régler les conflits collectifs de travail.

Cette commission est composée d'un représentant de chaque organisation de salariés signataire de la présente convention et d'un nombre égal de représentants employeurs. Ces divers membres ainsi que leurs suppléants sont désignés par leurs organisations syndicales respectives. La présidence, limitée à 1 an, est alternativement assurée par un membre salarié et par un membre employeur. Elle concorde avec la présidence de la commission paritaire nationale.

Il est créé un secrétariat de la commission pour une durée de 1 année renouvelable par tacite reconduction dont le siège est à la Felcoop, section fruits et légumes transformés.

Il est convenu que lorsqu'une commission nationale d'interprétation et de conciliation sera convoquée, l'entreprise concernée prendra en charge les frais de salaire et de déplacement de deux représentants salariés par organisation syndicale représentée.

### Article 10

En vigueur étendu

Compte tenu du caractère périssable des denrées traitées, les parties contractantes recommandent vivement de respecter, en cas de conflit collectif propre à l'entreprise concernant les salaires, l'application de la convention collective nationale ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement, préalablement à toute grève, la procédure de conciliation suivante :

Les demandes de revendications doivent être déposées par écrit au siège de l'entreprise. Le conseil d'administration ou tout autre organisme mandaté à cet



effet dispose d'un délai de 6 jours francs pour procéder à l'examen et faire connaître son avis.

En l'absence de solution, le litige est déféré par la partie la plus diligente à la commission nationale d'interprétation et de conciliation par lettre recommandée avec accusé de réception.

La lettre doit être adressée au président de la commission nationale d'interprétation et de conciliation des conserveries coopératives et SICA, aux bons soins de la Felcoop section fruits et légumes transformés ».

La partie demanderesse devra joindre à la lettre recommandée un exposé succinct du conflit indiquant obligatoirement :

- 1° La nature et l'objet du conflit (article de la convention ou de l'accord d'établissement) ;
- 2° La ou les coopératives ou unions de coopératives ou SICA intéressées ;
- 3° La catégorie et le nombre de salariés concernés ;
- 4° Les revendications déposées par écrit ;
- 5° La réponse faite par l'organisme employeur.

Le texte relatif au conflit sera joint à la convocation des membres de la commission nationale d'interprétation et de conciliation.

Les parties en cause au niveau du conflit seront convoquées et assisteront à la réunion. La non-comparution de la partie directement intéressée qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande. Chaque représentation pourra demander, en cours de réunion et à tout instant, le retrait des comparants.

La commission devra faire connaître son avis dans un délai de 10 jours francs à partir de la date à laquelle elle aura été saisie par lettre recommandée avec accusé de réception.

A défaut d'acceptation de la recommandation de la commission nationale d'interprétation et de conciliation, les parties reprendront leur liberté.

Dans tous les cas, la commission rédige un procès-verbal qui est établi par le secrétariat et qui est remis à chacune des parties.

En cas de non-conciliation, le procès-verbal comporte les positions respectives des parties et, le cas échéant, la ou les recommandations de la commission.

Ce procès-verbal doit constater l'accord ou le désaccord partiel ou total des parties et il doit être signé des parties.

Si, au niveau de la commission nationale d'interprétation et de conciliation, la tentative de conciliation aboutit, la minute de l'accord dûment signé de tous les membres de la commission est déposée à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France.

En cas de non-conciliation, dans le cas contraire, le conflit peut être soumis soit à la médiation, soit, après accord entre les parties directement intéressées au conflit, à l'arbitrage.

Dans cette hypothèse, le procès-verbal de non-conciliation rédigé en double original, dont l'un est remis au médiateur ou à l'arbitre, doit mentionner les points litigieux soumis à la médiation ou à l'arbitrage.

L'arbitre appelé à statuer est choisi par accord écrit entre les parties.

Les parties feront connaître à la commission nationale d'interprétation et de conciliation les résultats de la médiation ou de l'arbitrage.

#### Article 11

En vigueur étendu

##### a) Attributions (1)

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit en vue des négociations de branche et professionnelles.

En vertu de l'article L. 2232-9 du code du travail, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationales. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus en matière de durée et aménagement du temps de travail, de travail à temps partiel et travail intermittent, de congés et de compte épargne-temps, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées pourront y figurer ;
- elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

##### b) Localisation

La commission paritaire a pour localisation le siège de FELCOOP actuellement situé au 43, rue Sedaine, 75011 Paris.

##### c) Composition

Cette commission est composée des représentants de chaque organisation représentative de salariés *signataires de la présente convention* (2) et d'un nombre égal de représentants employeurs.

La présidence, limitée à 1 an, est alternativement assurée par un membre représentant les salariés et par un membre représentant les employeurs.

##### d) Fonctionnement

Chaque représentant des organisations syndicales pourra être accompagné d'un membre supplémentaire à titre consultatif.

En cas de recours à un vote, chaque représentant dispose d'une voix.

La commission paritaire se réunit en fin d'année pour définir :

- les thèmes de négociation qui seront abordés au cours de l'année et la périodicité des négociations obligatoires ;
- le calendrier prévisionnel des réunions à raison d'au moins 3 par an.

Ces réunions pourront se tenir, à titre exceptionnel, en visio ou audio conférence.

(1) Le paragraphe relatif aux attributions est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

(Arrêté du 2 juillet 2019 - art. 1)

(2) Les mots « signataires de la présente convention » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2231-1 du code du travail.

(Arrêté du 2 juillet 2019 - art. 1)

#### Article 11-Bis

En vigueur étendu

Les frais de transport des salariés des coopératives et SICA sont remboursés par FELCOOP section fruits et légumes transformés sur la base du tarif SNCF 2e classe.

Les frais de repas des salariés des coopératives et SICA sont remboursés par FELCOOP section fruits et légumes transformés sur la base du tarif ACOSS de prise en charge et à raison d'un repas par journée de réunion.

### IV. - Délégués du personnel. - Comité d'entreprise ou d'établissement. - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

#### Article 12

En vigueur étendu

Dans chaque établissement occupant habituellement plus de 6 salariés, il est institué des délégués du personnel titulaires et suppléants.

Le nombre de ces délégués élus par le personnel de l'entreprise est fixé comme suit :

Effectif	Nombre de titulaires	Nombre de suppléants
De 6 à 25	1	1
De 26 à 49	2	2
De 50 à 99	3	3
De 100 à 174	5	5
De 175 à 249	6	6
De 250 à 499	7	7
De 500 à 749	9	9
De 750 à 999	9	9
A partir de 1 000	9 + 1 par tranche supplémentaire de 250 salariés	9 + 1 par tranche supplémentaire de 250 salariés

Les délégués sont élus pour 4 ans et rééligibles.

Toutefois, par dérogation, un accord d'entreprise peut fixer une durée du mandat comprise entre 2 et 4 ans.

Les délégués du personnel bénéficient d'une protection spécifique en cas de licenciement conformément aux articles L. 2411-1 et suivants du code du travail.

Les délégués du personnel titulaires bénéficient d'un crédit d'heures mensuel rémunéré de 15 heures. Le temps consacré aux réunions collectives avec l'employeur ne s'impute pas sur ce crédit d'heures.

Les délégués du personnel peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer dans et hors de l'entreprise sous réserve de ne pas entraver la bonne marche de l'entreprise et pour des activités conformes à leur mandat.

#### Article 13

En vigueur étendu

##### 1. Organisation interne

Les délégués du personnel sont reçus collectivement par l'employeur au moins une fois par mois. En cas d'urgence, ils sont reçus sur leur demande.

L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs. Ensemble ils ne peuvent être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.

Les délégués du personnel sont également reçus par l'employeur, sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter (1).

Les délégués peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale.

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués du personnel remettent au chef d'établissement, 2 jours ouvrables avant la date où ils doivent être reçus, une note écrite exposant l'objet des demandes présentées.

L'employeur répond par écrit à ces demandes au plus tard dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion.

Les demandes des délégués et les réponses motivées de l'employeur sont soit transcrites sur un registre spécial, soit annexées à ce registre.

L'affichage des communications des délégués s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage. Un exemplaire doit en être transmis simultanément à l'employeur.

Le chef d'établissement mettra à la disposition des délégués du personnel un local pour leur permettre de se réunir et de rendre compte de leur mission.

##### 2. Attributions

Les délégués du personnel ont pour mission de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que de la convention et des accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise.

Les délégués ont également pour mission de saisir l'inspection du travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales ou réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur ou à son représentant.

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel relatives à toutes les questions entrant dans le champ de sa compétence.

Il en est de même quand il existe un comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail.

Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise, dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, ou suite à une carence constatée, les délégués du personnel exercent collectivement les attributions économiques et sociales du comité d'entreprise définies aux articles L. 2323-6 à L. 2323-85 du code du travail.

Conformément aux dispositions de la convention collective nationale du 30 juillet 1969 sur la sécurité de l'emploi dans la coopération agricole, modifiée par l'avenant du 10 mai 1976, en l'absence de comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel seront réunis et consultés si l'employeur projette d'effectuer un licenciement collectif pour motif économique d'ordre conjoncturel ou structurel.

A défaut de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués exerceront les fonctions dévolues à ce comité conformément aux dispositions de l'article L. 4611-2 du code du travail.

(1) Article L. 2315-8 du code du travail.

#### Article 14

En vigueur étendu

Les comités d'entreprise ou d'établissement sont constitués dans toutes les entreprises ou établissements concernés par la présente convention employant au moins 50 salariés conformément aux dispositions légales.

Le comité d'entreprise est composé du chef d'entreprise ou de son représentant qui préside et d'une délégation élue du personnel. Cette délégation, composée de membres titulaires et suppléants, comporte les effectifs suivants :

Effectif	Nombre de titulaires	Nombre de suppléants
De 6 à 25	1	1
De 26 à 49	2	2
De 50 à 99	3	3

De 100 à 174	5	5
De 175 à 249	6	6
De 250 à 499	7	7
De 500 à 749	9	9
De 750 à 999	9	9
A partir de 1 000	9 + 1 par tranche supplémentaire de 250 salariés	9 + 1 par tranche supplémentaire de 250 salariés

Chaque organisation syndicale, si elle compte au moins deux élus au sein du comité d'entreprise ou d'établissement, peut désigner un représentant syndical au comité qui doit être salarié dans l'entreprise concernée.

Ce représentant syndical assiste aux réunions du comité d'entreprise avec voix consultative.

Conformément à l'article L. 2324-25 du code du travail, les membres du comité d'entreprise ou d'établissement sont élus pour 4 ans, sauf dérogation par accord d'entreprise prévoyant une durée du mandat comprise entre 2 et 4 ans.

Ce mandat est renouvelable.

Les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux bénéficient d'une protection spécifique en cas de licenciement conformément à l'article L. 2421-3 du code du travail.

Les membres titulaires du comité d'entreprise et, dans les entreprises de plus de 50 salariés, les représentants syndicaux, bénéficient d'un crédit mensuel rémunéré de 20 heures.

Le temps consacré aux séances du comité ainsi qu'aux réunions des commissions prévues aux articles L. 2325-26 et suivants du code du travail ne s'impute pas sur ce crédit d'heures.

Les membres du comité d'entreprise peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer dans et hors de l'entreprise sous réserve de ne pas entraver la bonne marche de l'entreprise et pour des activités conformes à leur mandat.

## Article 15

En vigueur étendu

### 1. Fonctionnement

La présidence du comité incombe au chef d'entreprise ou à son représentant.

Il appartient notamment au président de faire désigner un bureau et un secrétaire est désigné parmi les membres titulaires.

Le comité doit se réunir au moins une fois par mois ou tous les 2 mois dans le cas visé par l'alinéa 2 de l'article L. 2325-14 du code du travail.

Il peut, en outre, à la demande de la majorité de ses membres, tenir une seconde réunion dans le mois.

L'ordre du jour est arrêté par le président du comité d'entreprise et le secrétaire.

Il est communiqué aux membres du comité par l'employeur au moins 6 jours avant la réunion, avec la convocation.

### 2. Formation de commissions internes

Conformément aux articles L. 2325-23 et suivants du code du travail, il est créé :

- une commission de la formation, chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues aux articles L. 2323-33 et suivants du code du travail, dans les entreprises de 150 salariés et plus.

Cette commission est, en outre, chargée d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à l'information de ceux-ci dans ce domaine.

Elle étudie également les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés ;

- une commission d'information et d'aide au logement dans les entreprises industrielles et commerciales de 300 salariés et plus ;

- une commission de l'égalité professionnelle notamment chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues à l'article L. 2323-57 du code du travail, dans les entreprises de 200 salariés et plus ;

- une commission économique chargée d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le comité d'entreprise, dans les entreprises de 1 000 salariés et plus.

Le comité peut constituer d'autres commissions spéciales pour l'examen de problèmes particuliers.

### 3. Secret professionnel et obligation de discrétion

Les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication et, en outre, à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant.

### 4. Ressources

Le comité d'entreprise jouit de la personnalité civile et gère son patrimoine. Pour son fonctionnement et le financement des œuvres sociales et culturelles, le comité dispose notamment d'une contribution qui ne pourra être inférieure à :

- 0,2 % de la masse des salaires bruts pour son fonctionnement ;

- 0,8 % de la masse des salaires bruts pour les œuvres sociales et culturelles.

La contribution au financement des institutions sociales et culturelles par l'employeur ne pourra être inférieure à celle définie par l'article L. 2323-86 du code du travail et en aucun cas inférieure à 0,8 % de la masse des salaires bruts.

### 5. Attributions

Les attributions des comités d'entreprise sont celles énumérées aux articles L. 2323-1 et suivants du code du travail.

Seront communiqués au comité d'entreprise, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires ou des associés :

- les comptes annuels : bilan, compte de résultat, annexes ;

- le rapport de gestion présenté par le conseil d'administration, le directoire ou la gérance ; les observations du conseil de surveillance dans les SICA-SA ou les coopératives agricoles de ce type ;

- le rapport des commissaires aux comptes ;

- les projets de résolutions.

Conformément aux dispositions de la loi n° 84-148 du 1er mars 1984 et du décret n° 85-295 du 1er mars 1985, seront également communiqués au comité d'entreprise :

- dans les 8 jours de leur établissement, les documents prévisionnels (compte de résultat prévisionnel, plan de financement prévisionnel) et de gestion (situation de l'actif réalisable et disponible, valeurs d'exploitation exclues, et du passif exigible - tableau de financement) ainsi que le rapport du conseil d'administration ou du directoire ou de la gérance complétant et commentant l'information donnée par ces documents ;

- le rapport du commissaire aux comptes établi en cas d'observation des dispositions de la loi n° 84-148 du 1er mars 1984 relatives à l'établissement des documents prévisionnels et de gestion ou si le rapport établi à propos de ces documents par le conseil d'administration ou le directoire ou la gérance appelle des commentaires de sa part. Ce rapport est adressé au comité d'entreprise dans le mois qui suit l'expiration des délais prévus par le décret n° 85-295 du 1er mars 1985 pour l'établissement des documents prévisionnels et de gestion.

Le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix en vue de l'examen annuel des comptes (bilan, compte de résultat, annexes) et, dans la limite de deux fois par exercice, en vue de l'examen des documents et rapports visés aux deux alinéas qui précèdent. Cet expert-comptable sera rémunéré par l'entreprise.

#### Article 16

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 2326-1 du code du travail, dans les entreprises de moins de 200 salariés, l'employeur peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise. Il ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise.

La faculté de mettre en place une délégation unique est ouverte lors de la constitution du comité d'entreprise ou de son renouvellement.

La durée du mandat des délégués du personnel est prorogée jusqu'à la mise en place du comité d'entreprise ou de son renouvellement. Elle peut être réduite lorsque le mandat du comité d'entreprise vient à échéance avant celui des délégués du personnel.

Dans ce cadre, les délégués du personnel et le comité d'entreprise fonctionnent comme deux institutions distinctes, conservant l'ensemble de leurs attributions.

#### Article 17

En vigueur étendu

Les dispositions de cet article sont valables à la fois pour les élections des délégués du personnel et les élections des représentants du personnel au comité d'entreprise.

##### a) Négociation du protocole d'accord préélectoral

Un mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice, l'employeur invitera les organisations syndicales intéressées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à dresser la liste des candidats. Le premier tour des élections aura lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration de ce mandat.

##### b) Liste électorale

Sont électeurs les salariés des deux sexes, âgés de 16 ans accomplis à la date des élections, travaillant depuis 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

La liste électorale établie par l'employeur sera affichée 4 jours au moins avant les élections.

##### c) Collèges électoraux

Pour assurer la représentation des différentes catégories de salariés, il est prévu au minimum deux collèges électoraux.

Le nombre et la composition des collèges peuvent être modifiés par accord d'entreprise ou protocole préélectoral et obligatoirement transmis à l'inspecteur du travail.

La répartition des sièges entre les différentes catégories et la répartition du personnel dans les collèges électoraux doivent faire l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations syndicales intéressées. A défaut d'accord, l'inspecteur du travail procédera à cette répartition.

##### d) Liste des candidats

Sont éligibles, à l'exception des conjoints, ascendants, descendants, frères, sœurs ou alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de 18 ans accomplis et travaillant sans interruption depuis 1 an au moins dans l'entreprise.

Il appartient aux organisations syndicales d'établir pour le premier tour de scrutin la liste des candidats qu'elles entendent présenter. En cas de deuxième tour de scrutin, elles ne disposent plus de ce monopole des candidatures.

##### e) Organisation matérielle

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives. Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral.

##### f) Scrutin

Les élections ont lieu au scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle.

Les électeurs peuvent sur une liste intervertir l'ordre des candidats, rayer des noms, mais ne peuvent remplacer un nom par celui d'un candidat figurant sur une autre liste.

Il doit être procédé à des votes séparés pour les titulaires et pour les suppléants.

Au cas où, lors du premier tour de scrutin, le nombre des votants ne serait pas égal à la moitié des électeurs inscrits ou s'il y a eu carence des organisations syndicales, il sera procédé à un deuxième tour de scrutin dans un délai maximum de 15 jours.

Aucun quorum ne sera dès lors requis et les électeurs pourront alors voter pour des candidats autres que ceux présentés par des organisations syndicales.

Les résultats du dépouillement effectué par le bureau de vote seront consignés dans un procès-verbal.

##### g) Résultats du scrutin

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueilli par elle contient de fois le quotient électoral. Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

Au cas où il n'aurait pu être pourvu aucun siège ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne (1).

A cet effet, le nombre de voix obtenu pour chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges attribués à la liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes obtenues. Le premier siège pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne.

Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont également recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

Exemple :

Soit une entreprise de 390 salariés procédant à l'élection des membres du comité d'entreprise.

Compte tenu de son effectif, 5 sièges doivent être attribués aux titulaires et 5 sièges doivent être attribués aux suppléants.

Deux listes sont en présence : A et B.

360 suffrages ont été valablement exprimés, soit 150 pour la liste A et 210 pour la liste B.

Le quotient électoral est égal à  $360/5 = 72$ .

Attribution des sièges suivant le QE (quotient électoral) : nombre de voix recueillies par la liste (2)/ QE.

Liste A :  $150/72 = 2,08$ , soit 2 sièges.

Liste B :  $210/72 = 2,91$ , soit 2 sièges.

Attribution des sièges restant à pourvoir à la plus forte moyenne : nombre de voix recueillies par la liste/ nombre de sièges déjà attribués + 1.

Liste A :  $150/2 + 1 = 50$ .

Liste B :  $210/2 + 1 = 70$ .

C'est donc la liste B qui se verra attribuer le 5e siège.

(1) Cf. exemple.

(2) Hypothèse où les listes sont complètes car en cas de ratures (c'est-à-dire que si les candidats de la liste n'ont pas le même nombre de voix), il convient de retenir la moyenne des voix obtenues pour la liste.

## Article 18

En vigueur étendu

Selon l'article L. 4611-1 du code du travail, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est constitué dans tout établissement de 50 salariés et plus.

La mise en place d'un comité n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

Cette instance se compose nécessairement du chef d'établissement ou de son représentant qui préside la réunion et des représentants du personnel, désignés par les membres élus titulaires du comité d'entreprise et des délégués du personnel conformément à l'article L. 4613-1 du code du travail ou de la délégation unique du personnel.

Le comité assure son fonctionnement et exerce ses attributions conformément aux articles L. 4612-1 et suivants du code du travail.

Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la formation prévue à l'article L. 4614-14 du code du travail.

Elle a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et à analyser les conditions de travail.

Cette formation, qui revêt un caractère théorique et pratique, tend à initier ceux qui en bénéficient aux méthodes et aux procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Elle est dispensée à chaque intéressé selon un programme préétabli qui tient compte des caractéristiques de la branche professionnelle à laquelle se rattache son établissement. Elle répond également au caractère spécifique de ces établissements ainsi qu'au rôle propre du bénéficiaire au sein de celui-ci.

Conditions d'exercice du stage de formation :

### 1. Durée du stage de formation.

Le stage de formation est d'une durée maximum de 5 jours ouvrables, il est pris en une seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il sera pris en deux fois.

### 2. Demande de stage de formation.

Le représentant au CHSCT qui entend bénéficier d'un stage de formation en fait la demande à son employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite prendre son stage, la durée de celui-ci, son prix, ainsi que le nom de l'organisme qui serait chargé de l'assurer.

La demande de stage doit être présentée au moins 30 jours avant le début de celui-ci. A sa date de présentation, elle est imputée par priorité sur le contingent de bénéficiaires de congés de formation économique, sociale et syndicale dont le nombre maximum est fixé par arrêté du ministre chargé du travail.

L'employeur ne peut refuser le stage, après consultation du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, que si l'absence du salarié devait avoir des conséquences préjudiciables à la production ou à la marche de l'entreprise.

La réponse de l'employeur doit être notifiée à l'intéressé dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande.

Organismes chargés d'assurer la formation :

Les organismes habilités à dispenser la formation des représentants du personnel au CHSCT figurent sur la liste arrêtée par le ministre chargé du travail ou le préfet de région et qui comporte les organismes ou instituts nationaux ainsi habilités.

Ces organismes délivrent à la fin du stage une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail.

Prise en charge de la formation, des frais de déplacement et maintien de la rémunération des intéressés conformément aux dispositions des articles R. 4614-33 et suivants du code du travail et dans la limite d'un salarié par an pour les établissements occupant entre 50 et 99 salariés et de 2 salariés par an pour les établissements occupant entre 100 et 299 salariés :

L'employeur prend en charge :

- le maintien de la rémunération des intéressés pendant la durée du stage ;
- les frais de déplacement à concurrence du tarif de seconde classe des chemins de fer applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu où est dispensée la formation ;
- les frais de séjour à concurrence du montant de l'indemnité de missions des fonctionnaires du groupe II fixée en application du décret du 10 août 1966 ;
- les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation à concurrence d'un montant qui ne peut excéder, par jour et par stagiaire, une fois et demie le montant de l'aide financière accordée par l'Etat pour la formation des conseillers prud'hommes.

## V. - Salaire et accessoire du salaire

### Article 19

En vigueur étendu

La classification de l'emploi fait l'objet de l'annexe I de la présente convention.

Tout salarié doit être classé au poste dont la définition correspond au travail réellement effectué, et bénéficier au moins du coefficient hiérarchique minimum attribué à l'emploi occupé.

Les salariés appelés à effectuer à titre temporaire des travaux dans une catégorie inférieure à leur qualification conserveront leur salaire. Les employés et ouvriers appelés à effectuer des travaux dans une catégorie supérieure à leur qualification percevront le salaire de cette qualification pour le temps pendant lequel ils sont employés.

### Article 20

En vigueur étendu

Les salaires minima font l'objet d'une négociation annuelle conformément aux articles L. 2241-1 et L. 2241-2 du code du travail.

Lorsque la négociation aboutit, les parties concluent un avenant qui reprend les nouveaux salaires minima conventionnels applicables pour les entreprises de la branche.

#### 1. Entreprises qui ne font pas varier la durée travail sur tout ou partie de l'année

Rémunération mensuelle

La rémunération est faite au mois et est, pour un horaire de travail déterminé et effectivement accompli pendant le mois ou la période mensuelle considérée, indépendante du nombre d'heures et de jours travaillés dans le mois.

Pour une durée hebdomadaire de 35 heures, la rémunération mensuelle minimale est obtenue en multipliant le salaire horaire de l'intéressé par 151,67 heures.

Lorsque l'horaire de travail de 35 heures n'est pas accompli du fait du salarié, la rémunération mensuelle subit un abattement égal au nombre d'heures de travail non effectuées, soit 1/151,67 par heure non effectuée.

#### Rémunération des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires bénéficient d'une majoration de salaire suivant les modalités définies à l'article L. 3121-22, alinéa 1, du code du travail.

Toutefois, la rémunération des heures supplémentaires ainsi que celle de leur majoration peut être remplacée par un repos compensateur équivalent selon les modalités définies aux articles L. 3121-24 et L. 3121-25 du code du travail.

#### 2. Entreprises qui font varier la durée du travail sur tout ou partie de l'année

##### Rémunération mensuelle

La rémunération est faite au mois et est, pour un horaire de travail déterminé et effectivement accompli pendant le mois ou la période mensuelle considérés, indépendante du nombre d'heures et de jours travaillés dans le mois.

La rémunération mensuelle minimale des salariés fera l'objet d'un lissage sur la période de référence ou sur la durée du contrat de travail pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée.

Une rémunération mensuelle moyenne indépendante de l'horaire réel effectué est prévue pour les salariés dont l'horaire de travail varie sur tout ou partie de l'année. Le « lissage » de la rémunération est prévu par l'article L. 3122-5 du code du travail.

En cas de périodes non travaillées, mais donnant lieu à indemnisation, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée.

Les absences non indemnisées font l'objet d'une régularisation sur la base du temps réel de travail.

#### Rémunération des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires définies à l'article L. 3122-4 du code du travail bénéficient d'une majoration de salaire dans les conditions fixées à l'article L. 3121-22, alinéa 1, du code du travail.

#### Bilan en fin de période de référence

Le décompte des heures travaillées est fait à la fin de la période de référence.

Si la durée travaillée excède la durée du travail de référence, l'entreprise applique les dispositions suivantes :

Régularisation :

Les heures supplémentaires non payées au cours de la période de référence sont payées à la fin de celle-ci ou portées sur un compte épargne-temps.

Contreparties :

Si la durée travaillée excède la durée du travail de référence et est supérieure à la durée du travail correspondant à une durée hebdomadaire moyenne de travail de 35 heures, les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire ou à un repos compensateur de remplacement, au choix du salarié.

Les parties incitent les entreprises à appliquer en priorité le repos compensateur de remplacement.

Le repos compensateur de remplacement sera pris dans un délai de 3 mois qui suit la fin de la période de variation de la durée du travail ou après la première période de pointe qui suit la fin de la période de variation de la durée du travail.

#### 3. Dispositions communes : régime des heures de nuit et de dimanche

Les heures effectuées les dimanches ainsi que celles effectuées la nuit de 22 heures à 5 heures (art. 3 de l'avenant n° 97 du 18 juin 2002) donnent lieu à une majoration de 25 % indépendante des majorations légales pour heures supplémentaires.

Cette majoration peut être remplacée par un repos compensateur équivalent.

##### Article 21

En vigueur étendu

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

##### Article 22

En vigueur étendu

Les jeunes salariés au-dessous de 18 ans sont soumis à la réglementation spécifique les concernant. Toutefois, ils ne subiront aucun abattement en matière de rémunération.

##### Article 23

En vigueur étendu

Les travailleurs handicapés bénéficient des avantages visés aux articles L. 5211-1 et suivants du code du travail.

##### Article 24

En vigueur étendu

A l'occasion du paiement du salaire, il est délivré à tout salarié un bulletin de paie comportant (1) :

1. Le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié ;
2. La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations d'assurance sociale, le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées et le numéro de la nomenclature des activités économiques (code NAF) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement ;
3. L'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ;
4. Le nom du salarié et l'emploi occupé (classification et coefficient hiérarchique) ;
5. La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes.

Pour les salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait, il faut indiquer la nature et le volume de forfait auquel se rapporte le salaire.

Pour les salariés qui relèvent d'un dispositif d'aménagement du temps de travail, la durée du travail mensuelle sur la base de laquelle est calculée la rémunération lissée devra apparaître sur le bulletin de paie ainsi que le nombre d'heures réellement effectuées au cours du mois considéré (2).

Un document annexé au bulletin de paie mentionnant les heures accomplies depuis le début de la période de référence doit être remis au salarié à la fin de cette période ou lors du départ du salarié si celui-ci a lieu en cours de période (3) ; la même information pourra être effectuée mensuellement et portée sur le bulletin de salaire.

6. Le montant de la rémunération totale brute ;
7. Le montant de la CSG et celui de la CRDS ;
8. La nature et le montant des cotisations salariales et patronales retenues sur cette rémunération brute en application des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles ;
9. La nature et le montant des autres déductions éventuellement effectuées sur la rémunération ;
10. La nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations mentionnées au 8 ;
11. Le montant de la rémunération nette effectivement perçue ;

12. La date de paiement de la rémunération ;

13. Les dates du congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée ;

Le bulletin de paie, ou un document annexe selon les cas, sert de support à l'information du salarié sur certains droits : repos compensateur, participation et intéressement, allocations publiques de chômage partiel, complément de rémunération alloué aux handicapés au titre de la garantie de ressources ...

Il ne doit être fait mention ni de l'exercice du droit de grève, ni de l'activité de représentation des salariés. La nature et le montant de la rémunération de l'activité de représentation figurent sur une fiche annexée au bulletin de paie qui a le même régime juridique que celui-ci et que l'employeur est tenu d'établir et de fournir au salarié.

Le bulletin de paie doit comporter en termes apparents une mention incitant le salarié à le conserver sans limitation de durée.

(1) Article R. 3243-1 du code du travail.

(2) Article L. 3122-5 modifié du code du travail.

(3) Article D. 3171-13 du code du travail.

## **Durée et organisation du travail**

### **Article 25**

En vigueur étendu

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.3122-25 du code du travail (arrêté du 21 juin 2012, art.1er).

### **Préambule**

En vigueur étendu

Les conserveries coopératives et SICA entendent favoriser l'aménagement de l'organisation et de la durée du travail afin de répondre aux contraintes d'entreprises agroalimentaires traitant de matières premières agricoles et qui se caractérisent par :

- des variations d'activité saisonnières et des contraintes liées à la nature des produits traités ;
- des périodes de consommation irrégulière qui induisent des commandes exceptionnelles.

L'aménagement de l'organisation et de la durée du travail doit permettre aux entreprises :

- de contribuer au maintien et au développement de l'emploi ;
- d'améliorer les conditions de travail et de vie des salariés ;
- de limiter le recours au chômage partiel ;
- d'améliorer la qualité des produits finis et des services ;
- de favoriser le développement de la formation professionnelle dans ces entreprises.

Cet article a pour objet de rappeler les règles applicables en matière de durée et d'organisation du travail en l'absence d'accord et en cas d'accord de variation du temps de travail conclu par les entreprises.

La durée hebdomadaire du temps de travail s'entend du temps de travail effectif.

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

### **Titre Ier Entreprises qui ne font pas varier la durée du travail sur tout ou partie de l'année**

En vigueur étendu

#### **1. Répartition de la durée hebdomadaire du travail**

La durée hebdomadaire du travail peut faire l'objet d'une répartition sur 4 à 6 jours dans la semaine.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe sont consultés sur les modifications de l'horaire de travail conduisant les salariés à travailler le 6e jour de la semaine.

#### **2. Durée maximale de travail**

La durée maximale hebdomadaire absolue du travail est fixée à 45 heures et la durée maximale hebdomadaire moyenne à 43 heures calculées sur 12 semaines consécutives.

#### **3. Contingent d'heures supplémentaires**

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 100 heures par an.

#### **4. Contrepartie en repos**

Les heures effectuées au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos conformément aux dispositions de l'article L. 3121-11 du code du travail.

### **Titre II Entreprises qui font varier la durée du travail sur tout ou partie de l'année**

En vigueur étendu

La mise en place de la variation de la durée du travail sur tout ou partie de l'année est ouverte aux entreprises dont la durée annuelle du travail ne dépasse pas le plafond défini à l'article L. 3122-4 du code du travail et sous réserve d'avoir conclu un accord d'entreprise ou d'établissement.

La variation de la durée du travail pourra être établie sur l'année civile ou sur une période de 12 mois consécutifs ou encore sur une partie quelconque de la période retenue.

L'amplitude de la variation de la durée hebdomadaire du travail sera fixée au niveau de chaque entreprise et pourra être différente selon les établissements, les services ou les unités de travail de l'entreprise.

Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée soumis à l'horaire collectif de travail pourront être visés par la variation de la durée de travail selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

Le décompte des heures de travail sera effectué sur la durée de leur contrat de travail ou sur la période de référence.

#### **1. Programmation indicative de la durée du travail**

La programmation indicative annuelle de la durée du travail porte sur la répartition de la durée du travail.

La programmation indicative annuelle de la durée du travail sera soumise pour avis au comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel s'il en existe.

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, la programmation indicative annuelle de la durée du travail sera établie dans le cadre de la négociation annuelle prévue aux articles L. 2242-1 et suivants du code du travail.

Les conditions de suivi de la programmation indicative de la durée du travail seront précisées par accord d'entreprise ou d'établissement.

Dans le cadre d'une variation d'activité, les salariés seront prévenus du changement d'horaire de travail dès connaissance de l'événement et au plus tard dans un délai de 48 heures.

Face à cette situation particulière, dans le cas de produits saisonniers, les entreprises devront prévoir une contrepartie.

## 2. Amplitude de la variation du temps de travail

La durée hebdomadaire de travail pourra varier de 0 à 48 heures par semaine tout en respectant la durée hebdomadaire moyenne du travail de 46 heures calculée sur 12 semaines consécutives ainsi que la durée quotidienne de travail de 10 heures.

Les accords d'entreprise ou d'établissement doivent prévoir une durée minimale de temps de travail hebdomadaire dans le cadre de l'amplitude ci-dessus.

Face à des contraintes particulières, des accords dérogatoires d'entreprise ou d'établissement pourront adapter les dispositions du présent paragraphe.

## 3. Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 180 heures par an.

## 4. Traitement des heures

1) Les heures traitées dans la limite de 43 heures par semaine ne font l'objet d'aucune majoration.

2) Les heures accomplies au-delà de 43 heures par semaine et dans la limite des plafonds de variation font l'objet d'une majoration de 10 % (paiement ou repos compensateur de remplacement).

3) Les heures effectuées aux points 1) et 2) ne sont pas imputables sur le contingent d'heures supplémentaires.

4) Sont assimilées à des heures supplémentaires :

- les heures effectuées en cours d'année au-delà de l'amplitude haute hebdomadaire de variation définie dans l'accord ;
- les heures effectuées au-delà du plafond annuel défini à l'article L. 3122-4 du code du travail déduction faite des heures déjà payées.

Ces heures s'imputent sur le contingent annuel.

## 5. Dépassement du contingent d'heures supplémentaires

L'entreprise peut recourir exceptionnellement à des heures supplémentaires dépassant le contingent après avis, s'ils existent, du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Conformément à l'article L. 3121-11 du code du travail, un accord collectif d'entreprise ou d'établissement détermine les modalités d'exécution d'heures supplémentaires au-delà du contingent.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires donnent droit à une contrepartie obligatoire en repos de :

- 50 % pour les entreprises de 20 salariés au plus ;
- 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés.

## Titre III Chômage partiel

En vigueur étendu

Les entreprises pourront recourir à la procédure de chômage partiel conformément aux conditions légales et conventionnelles en vigueur :

- si un solde négatif d'heures est constaté en fin de trimestre, l'entreprise étant dans l'impossibilité de faire exécuter les heures perdues sur le reste de la période de référence ;
- ou si un solde négatif d'heures est constaté à la fin de la période de référence,
- ou en cas de suspension de l'accord de variation de la durée du travail.

Les conditions d'indemnisation du chômage partiel sont définies par l'accord Coop de France du 15 avril 2009.

## Titre IV Mise en place d'horaires individualisés

En vigueur étendu

Les salariés qui utilisent un aménagement de leur temps de travail comportant des plages fixes et mobiles peuvent avoir des reports d'heures d'une semaine à une autre dont les limites et le cumul sont fixés par accord d'entreprise.

Dans les entreprises dans lesquelles il n'existe pas de sections syndicales d'organisations représentatives, les dispositions de l'article R. 3122-2 du code du travail relatives à la limite et au cumul des reports d'heures sont applicables.

Le report d'heures n'entraîne pas le paiement des majorations pour heures supplémentaires pourvu qu'elles résultent d'un libre choix du salarié.

## Article 26

En vigueur étendu

Le présent article permet de préciser pour les salariés travaillant à temps partiel les garanties en matière d'emploi, de conditions de travail, de rémunération, sans préjudice des dispositions légales et réglementaires relatives aux conventions d'aide au passage à mi-temps du Fonds national de l'emploi. Il permet également d'encadrer les conditions de mise en place d'horaires de travail à temps partiel dans les entreprises.

### 1. Statut des salariés travaillant à temps partiel

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés travaillant à temps complet.

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient d'un traitement équivalent aux autres salariés de même qualification professionnelle et de même ancienneté en ce qui concerne les possibilités de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle.

La période minimale de travail continu par journée de travail est fixée à 2 heures. Il ne peut y avoir plus d'une interruption d'activité par journée de travail (en sus du temps de repas).

### 2. Contenu du contrat de travail

Le contrat de travail contient les mentions énumérées à l'article L. 3123-14 du code du travail.

### 3. Modification de la répartition de la durée du travail

Les salariés seront prévenus dans un délai de 7 jours avant la modification de la répartition de la durée du travail mentionnée dans leur contrat de travail.

En cas de circonstances exceptionnelles, ce délai pourra être réduit sans, toutefois, descendre au-dessous de 3 jours.

Les dispositions applicables aux salariés à temps partiel annualisé sont prévues au point 9 ci-après.

### 4. Utilisation des heures complémentaires

Le plafond d'heures complémentaires devant être mentionné dans le contrat de travail ne peut excéder 1/4 de la durée du travail mentionnée dans le contrat de travail.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail au niveau de la durée légale du travail.

Les dispositions applicables aux salariés à temps partiel annualisé sont prévues au point 9 ci-après.

### 5. Mise en place d'horaires de travail à temps partiel à la demande des salariés

Les salariés travaillant à temps complet pourront, sur leur demande, bénéficier du temps partiel si l'organisation du travail dans l'entreprise, l'établissement ou



l'unité de travail ainsi que les conditions fixées au point 6, alinéa 3, le permettent.

## 6. Priorités

Les salariés qui travaillent à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel et les salariés qui travaillent à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance des salariés visés à l'alinéa qui précède la liste des emplois disponibles correspondants.

Les conditions dans lesquelles les salariés qui demandent la mise en place d'horaires de travail à temps partiel pourront bénéficier des priorités définies à l'alinéa ci-dessus sont : les qualités professionnelles et/ ou les charges de famille et/ ou les événements familiaux et/ ou la situation professionnelle et/ ou l'ancienneté.

Des accords d'entreprise pourront modifier ces conditions.

## 7. Formalités

### a) Formalités de demande de travail à temps partiel

Les demandes de travail à temps partiel des salariés travaillant à temps complet devront être faites par lettre manuscrite et recommandée avec avis de réception ou par lettre manuscrite remise en main propre contre décharge.

L'employeur formulera sa réponse aux demandes des salariés par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge dans un délai maximum de 2 mois à compter de la demande du salarié.

L'employeur pourra refuser les candidatures des salariés aux emplois disponibles à temps partiel s'ils ne justifient pas de la qualification professionnelle requise pour occuper ces emplois ou si les conditions d'attribution des emplois disponibles ne lui ont pas permis de retenir ces candidatures. La réponse de l'employeur devra être faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

### b) Formalités de demande de travail à temps complet

Les demandes de travail à temps complet des salariés travaillant à temps partiel devront être faites par lettre manuscrite et recommandée avec accusé de réception ou par lettre manuscrite remise en main propre contre décharge.

L'employeur formulera sa réponse aux demandes des salariés par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge dans un délai maximum de 2 mois à compter de la demande du salarié.

L'employeur pourra refuser les candidatures des salariés aux emplois disponibles à temps complet s'ils ne justifient pas de la qualification professionnelle requise pour occuper ces emplois ou si les conditions d'attribution des emplois disponibles ne lui ont pas permis de retenir ces candidatures. La réponse de l'employeur devra être faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

## 8. Procédure

Les salariés auront la possibilité de demander des explications complémentaires sur le refus de leur demande de travail à temps partiel ou sur le refus de leur demande de travail à temps complet, par écrit, à l'employeur.

Les salariés qui contesteront le refus de leur demande de travail à temps partiel ou de leur demande de travail à temps complet pourront se faire assister d'un délégué du personnel ou d'un salarié appartenant à l'entreprise ou à l'établissement s'il n'existe pas de délégués du personnel dans l'entreprise.

## 9. Dispositions relatives au travail à temps partiel annualisé

### a) Travail à temps partiel annualisé

Seuls les contrats de travail à temps partiel annualisé conclus sur le fondement de l'ancien article L. 212-4-3 du code du travail avant le 1er février 2000 demeurent en vigueur.

Conformément aux dispositions légales, sont considérés comme salariés à temps partiel annualisé les salariés occupés selon une alternance de périodes travaillées et non travaillées, dont la durée de travail annuelle est inférieure d'au moins 1/5 à celle qui résulte de l'application sur cette même période de la durée légale du travail ou de la durée du travail fixée conventionnellement dans l'entreprise, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et conventionnels.

La répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées s'effectue sur une base mensuelle.

Le nombre et la répartition des heures de travail peuvent ne pas être identiques d'une période travaillée à l'autre. La répartition des heures de travail peut être inégale à l'intérieur des périodes travaillées.

Les salariés seront prévenus dans un délai de 7 jours avant la modification de la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées.

En cas de circonstances exceptionnelles, ce délai pourra être réduit sans, toutefois, descendre au-dessous de 3 jours.

Le plafond d'heures complémentaires devant être mentionné dans le contrat de travail ne peut excéder 1/4 de la durée annuelle de travail mentionnée dans le contrat de travail.

La rémunération de ces heures complémentaires est fixée par l'article L. 3123-19 du code du travail.

Dans le contrat de travail doit être mentionnée une durée de travail annuelle au moins égale à 840 heures.

La durée du travail annuelle mentionnée dans le contrat de travail ne comprend pas les heures indemnisées au titre des congés payés annuels et des jours fériés.

### b) Rémunération dans le cadre du travail à temps partiel annualisé

La rémunération est faite au mois et elle est, pour un horaire de travail déterminé et effectivement accompli pendant le mois ou la période mensuelle considérés, indépendante du nombre d'heures et de jours travaillés dans le mois.

La rémunération mensuelle minimale du salarié à temps partiel annualisé est lissée. Cette rémunération correspond à :  $(\text{Durée de travail annuelle} \times 52) / (12 \times 45,33 \text{ semaines})$

Lorsque l'horaire de travail n'est pas accompli du fait du salarié, la rémunération mensuelle subit un abattement calculé à partir du rapport suivant : Heures non travaillées / Nombre d'heures mensuelles lissées

Les dispositions conventionnelles sont appliquées sur la base de la rémunération lissée.

## 10. Bilan du travail à temps partiel

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-3 du code du travail, un bilan de travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise sera communiqué au moins une fois par an au comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel s'il en existe. Ce bilan sera également communiqué aux délégués syndicaux de l'entreprise s'il en existe.

### Article 26-Bis

En vigueur étendu

### Préambule

La loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a mis le droit français en conformité avec le droit européen en supprimant l'interdiction du travail de nuit des femmes tout en encadrant le recours au travail de nuit pour les femmes et les hommes.

Elle pose le principe du caractère exceptionnel du recours au travail de nuit.

Le recours au travail de nuit « doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique » de l'entreprise.

Elle introduit un statut de travailleur de nuit. Elle contient des dispositions qui visent à améliorer les conditions de travail et de vie des salariés qui justifient des

conditions pour bénéficier de ce statut ainsi qu'à protéger leur santé et leur sécurité.

Par le présent accord, les partenaires sociaux entendent encadrer le recours au travail de nuit dans les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des conserveries et SICA en prenant en considération les spécificités et contraintes de ces entreprises.

Ces entreprises sont des entreprises de première transformation (activité en lien avec l'exploitation agricole) tributaires de contraintes liées à la nature des produits traités et pour certains produits de périodes irrégulières de ventes et de consommation.

Le présent accord adapte un certain nombre de dispositions du statut légal du travailleur de nuit dans la mesure des possibilités offertes par la loi.

### 1. Définition du travail de nuit

Conformément aux dispositions légales, tout travail de nuit entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Un accord d'entreprise ou d'établissement pourra prévoir une autre période de 9 heures consécutives d'heures de travail de nuit comprises entre 21 heures et 7 heures mais comprenant en tout état de cause l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures.

### 2. Recours au travail de nuit

Le recours au travail de nuit doit être justifié notamment par :

- la nécessité d'assurer la continuité du fonctionnement des équipements afin d'éviter la perte ou la dépréciation des produits en cours de fabrication ;
- la nécessité de traiter à la journée des matières susceptibles d'altération très rapide ;
- la nécessité d'allonger la durée d'utilisation des équipements afin de faire face au surcroît temporaire d'activité dans les entreprises ayant une activité saisonnière ;
- la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes par des activités de garde, de surveillance et de permanence.

La mise en place du travail de nuit ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement après consultation du comité d'hygiène et de sécurité ou à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, sur les mesures destinées à prendre en compte une amélioration des conditions de travail et la protection de la santé des travailleurs de nuit.

### 3. Dispositions applicables aux travailleurs de nuit

#### 1. Définition du travailleur de nuit.

Est travailleur de nuit tout travailleur qui accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel de travail, au moins 3 heures de travail chaque semaine travaillée durant la période légale d'heures de travail de nuit ou durant une autre période de 9 heures consécutives définie conformément aux dispositions du 1, alinéa 2, ci-dessus.

A compter du 1er mai 2002, est également travailleur de nuit tout travailleur qui accomplit, sur une période de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail pendant la période légale d'heures de travail de nuit, ou pendant une autre période de 9 heures consécutives définie conformément aux dispositions du 1, alinéa 2 ci-dessus.

#### 2. Conditions de travail des travailleurs de nuit.

##### 2.1. Temps de pause :

Les travailleurs de nuit prendront le temps de pause légal quotidien de 20 minutes entre la 2e heure et la 5e heure de travail.

En cas de dépassement de la durée maximale légale quotidienne de travail de 8 heures prévue au point 2.2 a ci-dessous, le temps de pause des travailleurs de nuit sera de 30 minutes ; il sera pris entre la 2e et la 5e heure de travail.

Une salle de repos, équipée des moyens matériels permettant de prendre un repas chaud, sera mise à la disposition des travailleurs de nuit.

##### 2.2. Durée maximale du travail :

###### a) Durée maximale légale quotidienne du travail des travailleurs de nuit

Dérogation :

La durée maximale légale quotidienne de travail de 8 heures pourra être dépassée dans la limite de 10 heures :

- pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production ;
- en cas de surcroît temporaire d'activité, dans les entreprises ayant une activité saisonnière, pour la sauvegarde des produits. Dans ce cas, il sera nécessaire de consulter les représentants du personnel conformément aux dispositions du dernier alinéa de ce point 2.2 et d'en informer l'inspection du travail conformément aux dispositions réglementaires ;
- pour les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes.

Le dépassement ci-dessus de la durée maximale quotidienne du travail est limité à 2 fois par semaine sur 2 semaines consécutives et 10 semaines par an.

###### b) Durée maximale hebdomadaire du travail des travailleurs de nuit

Durée maximale hebdomadaire absolue du travail des travailleurs de nuit, dérogation :

La durée maximale hebdomadaire absolue du travail est fixée à 46 heures. Cette limite pourra être dépassée sur autorisation de l'inspecteur du travail.

Durée maximale légale hebdomadaire moyenne du travail des travailleurs de nuit, dérogation :

La durée maximale légale hebdomadaire moyenne de 40 heures calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives pourra être dépassée dans la limite de 44 heures dans les cas prévus au point 2.2 a ci-dessus. Ce dépassement est limité à 10 semaines par an.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, les délégués syndicaux, s'il en existe, seront consultés sur les modifications de l'horaire de travail conduisant les salariés à dépasser la durée maximale du travail.

### 3. Contrepartie en repos.

Hormis la majoration de 25 % prévue par la convention collective nationale (paiement ou récupération) pour les heures effectuées la nuit de 22 heures à 5 heures, les travailleurs de nuit bénéficieront, à compter du 1er mai 2002, de la contrepartie en repos suivante : 1 jour de repos pour 270 heures de travail de nuit auquel s'ajoute une demi-journée par tranche de 130 heures travaillées la nuit, soit :

- 530 heures travaillées la nuit : 2 jours ;
- 660 heures travaillées la nuit : 2,5 jours ;
- 1 050 heures travaillées la nuit : 4 jours ;
- 1 180 heures travaillées la nuit : 4,5 jours ;
- 1 310 heures travaillées la nuit : 5 jours ;
- 1 440 heures travaillées la nuit : 5,5 jours ;
- 1 570 heures travaillées la nuit : 6 jours.

Le repos est octroyé par demi-journée ou journée entière.

### 4. Protection des travailleurs de nuit.

#### 4.1. Protection médicale des travailleurs de nuit :

##### a) Surveillance médicale

Les travailleurs de nuit bénéficient d'une surveillance médicale particulière avant leur affectation sur un poste de nuit et ensuite à intervalles réguliers d'une

durée ne pouvant excéder 6 mois, dans les conditions prévues par la réglementation.

Le comité d'hygiène et de sécurité, ou à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, seront consultés sur la fréquence de la surveillance médicale prévue au premier alinéa ci-dessus. Cette fréquence pourra varier en fonction des postes de travail sans toutefois pouvoir excéder 6 mois. Une attention particulière sera portée sur les postes présentant un risque pour la santé et la sécurité des salariés.

b) Inaptitude au poste comportant le travail de nuit

Le travailleur de nuit, lorsque son état de santé constaté par le médecin du travail l'exige, doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Si l'entreprise est dans l'impossibilité de proposer à ce travailleur de nuit un poste dans les conditions prévues à l'alinéa précédent, elle doit rechercher un poste de jour au sein de l'entreprise ou au sein des entreprises du groupe. Dans ce cas, l'employeur proposera une formation d'adaptation au salarié si le poste l'impose.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit que s'il justifie par écrit du refus du salarié d'accepter le reclassement qui lui aura été proposé.

Le comité d'entreprise, le CHSCT, ou à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés et associés à la recherche de solutions de reclassement et au suivi de la démarche de reclassement.

La diminution de rémunération (perte des majorations de nuit et primes éventuelles) liée à un reclassement, dans l'entreprise ou au sein de l'une des entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient, dans un poste de jour, du fait d'une inaptitude à occuper un poste de nuit, est compensée par un complément temporaire dégressif exprimé en pourcentage de la différence entre les anciens appointements et les nouveaux.

Le complément temporaire dégressif est de 100 % pendant les 3 premiers mois, de 80 % le 4e mois, de 60 % le 5e mois et de 50 % le 6e mois.

4.2. Protection des salariées en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché, travailleuses de nuit :

La salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché est affectée à un poste de jour, sur sa demande, pendant la durée de sa grossesse et pendant la période de congé postnatal prévue à l'article L. 1225-17 du code du travail.

La salariée en état de grossesse médicalement constatée est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée postérieurement à l'accouchement, pour une durée n'excédant pas 1 mois, lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec l'état de la salariée ayant accouché. Les périodes de maladie qui suivent la fin du congé de maternité ne remettent pas en cause le droit à cette prolongation.

En cas d'allaitement justifié par certificat médical, le droit d'être affecté à un poste de jour est prolongé de 3 mois.

La salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché affectée à un poste de jour à sa demande ou à la demande du médecin du travail, bénéficie, pendant l'une ou l'autre des périodes d'affectation à un poste de jour prévue aux 3 alinéas qui précèdent, du maintien de l'intégralité de sa rémunération, y compris les majorations pour heures de nuit.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, les dispositions légales sont applicables.

5. Formation professionnelle.

Les travailleurs de nuit devront pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions de formation inscrites dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles relatives au capital temps formation, ainsi que des actions relatives au congé individuel de formation, à la validation des acquis professionnels, à la formation syndicale et sociale.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires engagent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail et à en tenir informé le comité d'entreprise ou d'établissement au cours de l'une des réunions prévues aux articles L. 2323-34 et suivants du code du travail.

Tout salarié de nuit accomplissant une action de formation professionnelle ou syndicale disposera de la possibilité d'occuper un poste de jour le temps de sa formation. Dans ce cas, son coefficient et sa rémunération lui seront maintenus durant cette période.

6. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La considération du sexe ne pourra pas être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit ;
- pour muter un (e) salarié (e) d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle et d'évolution de carrière.

7. Articulation de l'activité nocturne des travailleurs de nuit avec l'exercice des responsabilités familiales et sociales.

Les entreprises faciliteront l'articulation de l'activité nocturne des travailleurs de nuit avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales.

L'entreprise s'assurera auprès du travailleur de nuit qu'il dispose d'un moyen de transport pour prendre et quitter son poste.

#### 4. Dispositions applicables au travail de nuit

1. Rôle du médecin du travail.

Le médecin du travail est consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit dans les conditions prévues par la réglementation.

2. Rapport annuel au CHSCT.

La question du travail de nuit est traitée spécifiquement dans le cadre du rapport annuel soumis par le chef d'établissement, pour avis, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

3. Suivi des effets du travail de nuit sur les salariés qui travaillent la nuit.

Les représentants du personnel seront informés des constatations sur le recours au travail de nuit au sein de l'entreprise.

4. Dispositions diverses.

Les entreprises veilleront à ce que les salariés qui travaillent la nuit et exercent un mandat syndical ou de représentant du personnel puissent accomplir celui-ci dans de bonnes conditions.

#### Article 27

En vigueur étendu

Les employeurs, pour l'ensemble de leur personnel, s'engagent à adhérer à un régime de retraite complémentaire agréé par le ministère de l'agriculture. Dans les entreprises qui viendront à se créer, le choix de la caisse sera fait après information et consultation du personnel.

#### Article 27-Bis

En vigueur étendu

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention devront garantir leurs salariés en cas d'incapacité temporaire ou permanente de travail et en cas de décès dans les conditions définies ci-après.

#### 1. Ouverture du droit

Les droits aux garanties incapacité temporaire et permanente de travail et décès telles que définies ci-après sont ouverts à tous les salariés qui ont bénéficié des dispositions de l'article 38 bis de la convention collective nationale.

Ainsi sont visés :

- les ouvriers et employés ;
- les techniciens et agents de maîtrise ;
- les cadres et ingénieurs.

## 2. Garanties

2.1. Garantie incapacité temporaire, à l'exclusion :

- des accidents ou maladies ayant pour origine la guerre ;
- des accidents ou maladies résultant du fait volontaire du bénéficiaire.

Les salariés en arrêt de travail, à l'issue des délais prévus par l'article 38 bis de la convention collective nationale, bénéficient d'un complément d'indemnisation afin d'assurer un revenu égal à 100 % du salaire net de référence compte tenu des modalités de calcul des indemnités journalières de la MSA actuelles en vigueur.

En aucun cas, le cumul des indemnités versées par la MSA et par l'organisme de prévoyance ne peut conduire le salarié à percevoir un revenu supérieur à 100 % du salaire net de référence.

Le salaire de référence net visé dans les alinéas ci-dessus correspond au salaire mensuel moyen net de base des 12 derniers mois précédant l'ouverture du droit à la garantie incapacité temporaire.

Les indemnités complémentaires sont versées tant que l'incapacité est indemnisée par la MSA, soit au plus tard jusqu'au 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail.

Les indemnités complémentaires cessent à la date d'attribution d'une pension d'invalidité ou à la date de liquidation de la pension vieillesse par la MSA et, en tout état de cause, à la date de liquidation d'une pension vieillesse.

Les indemnités complémentaires versées peuvent être réduites, suspendues ou supprimées en cas de reprise partielle du travail par le salarié sous réserve qu'il continue à percevoir un revenu égal à 100 % du salaire net de référence.

2.2. Garantie incapacité permanente, à l'exclusion :

- des accidents ou maladies ayant pour origine la guerre ;
- des accidents ou maladies résultant du fait volontaire du bénéficiaire.

Les salariés titulaires d'une pension dans le cadre de l'assurance invalidité ou d'une rente correspondant à un taux d'incapacité d'au moins 33 % dans le cadre de l'assurance des accidents du travail et maladies professionnelles bénéficient d'une pension ou d'une rente mensuelle complémentaire.

La pension ou la rente mensuelle complémentaire versée ne peut être inférieure à 25 % du salaire brut de référence pour la part du salaire inférieure ou égale au plafond mensuel de la sécurité sociale, ni à 60 % du salaire brut de référence pour la part du salaire supérieure audit plafond.

En aucun cas, le cumul d'un revenu d'activité, de la rente ou pension versée par la MSA et par l'organisme de prévoyance ne peut conduire le salarié à percevoir un revenu supérieur à 100 % du salaire net de référence.

Le salaire de référence brut visé dans les alinéas ci-dessus correspond au salaire mensuel moyen brut de base des 12 derniers mois précédant l'ouverture du droit à la garantie incapacité permanente.

Pour demander le bénéfice d'une pension mensuelle d'incapacité permanente, le participant ne doit pas avoir fait valoir ses droits à pension vieillesse.

La pension ou rente mensuelle complémentaire peut être réduite, suspendue ou supprimée en cas de réduction du degré d'incapacité ainsi qu'en cas de reprise d'activité professionnelle du salarié sous réserve qu'il continue à percevoir un revenu net au moins équivalent aux indemnités totales versées antérieurement à la réduction du degré d'incapacité ou à la reprise d'activité professionnelle.

En tout état de cause, elle cesse à la date de liquidation de la pension vieillesse par la MSA ou à la date de la liquidation d'une pension vieillesse.

2.3. Garantie décès et obsèques, à l'exclusion :

- des risques ayant pour origine la guerre ;
- du décès résultant du fait volontaire du bénéficiaire.

Capital décès :

En cas de décès du salarié, un capital décès est versé à ses ayants droit ou le cas échéant aux personnes nommément désignées, nonobstant la garantie décès prévue par l'article 7 de la convention collective de retraite des cadres du 14 mars 1947.

Le montant du capital décès versé est égal à 100 % du salaire annuel brut de référence dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale.

Le capital décès sera majoré de 50 % du salaire annuel brut de référence lorsque le salarié décédé laissera son conjoint survivant non séparé de corps, son concubin ou son cocontractant d'un Pacs.

On entend par concubinage au sens du code civil (art. L. 515-8) une union de fait, caractérisée par une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité, entre deux personnes de sexe différent ou de même sexe, qui vivent en couple.

Le capital décès sera majoré à 25 % du salaire annuel brut de référence pour chaque enfant à charge à la date du décès.

On entend par enfant à charge au sens de l'article L. 313-3 du code de la sécurité sociale :

- les enfants non salariés, à la charge de l'assuré ou de son conjoint, qu'ils soient légitimes, naturels, reconnus ou non, adoptifs, pupilles de la nation dont l'assuré est tuteur, ou enfants recueillis jusqu'à 16 ans ;
- les enfants placés en apprentissage dans les conditions déterminées par le code du travail, les enfants qui poursuivent leurs études jusqu'à 18 ans ;
- les enfants qui, par suite d'infirmités ou de maladies chroniques, sont dans l'impossibilité permanente de se livrer à un travail salarié jusqu'à 20 ans.

Le salaire annuel de référence brut visé dans les alinéas ci-dessus correspond au salaire annuel brut de base des 12 derniers mois précédant l'ouverture du droit au capital décès.

Indemnité obsèques :

En cas de décès de son conjoint non séparé de corps, de son concubin, de son cocontractant d'un Pacs ou de l'un de ses enfants à charge, une indemnité obsèques est versée au salarié.

Le montant de l'indemnité obsèques versée est égale à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

La demande d'indemnité obsèques doit être déposée par le salarié dans les 6 mois du décès sous peine de déchéance.

## 3. Organisme de prévoyance

Les garanties énumérées ci-dessus seront contractées auprès d'un organisme de prévoyance.

## 4. Répartition des cotisations

Les cotisations sont réparties selon les dispositions ci-après :

- au minimum, à 60 % à la charge de l'employeur ;
- au maximum, à 40 % à la charge des salariés.

Les modalités du contrat souscrit avec un organisme de prévoyance devront être portées à la connaissance du personnel.

## 5. Clause de sauvegarde

Par exception, les entreprises qui ont conclu un contrat de prévoyance avant le 16 juillet 2004 pourront maintenir leur adhésion au régime antérieur, à condition que celui-ci assure des garanties équivalentes aux salariés.

#### Article 28

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Par salaire de base on entend : taux horaire du coefficient du salaire multiplié par le nombre d'heures mensuelles contractuelles.

#### Article 28-Bis

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Article 28-Ter

En vigueur étendu

Le personnel ouvrier bénéficiera de vêtements de travail :

- soit fournis (à raison de 2 par an) par l'employeur. Le salarié se charge de l'entretien ;
- soit mis à disposition par l'employeur qui en assure l'entretien et le renouvellement en temps que de besoin.

Cette mise à disposition intervient au plus tard à la fin de la période d'essai. D'autre part, des dispositions appropriées pourront être prises pour le personnel précaire dans les entreprises où les conditions d'emploi de ce personnel le justifient et le permettent.

### **VI. - Embauchage. - Essai. - Contrat d'engagement**

#### Article 29

En vigueur étendu

La direction décide du recrutement. Elle fait connaître en temps utile ses besoins en personnel aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.

Dès la fin de la période d'essai, chaque engagement est scellé par un contrat ou lettre d'engagement établi en double exemplaire et signé par les deux parties confirmant à l'intéressé sa fonction et son coefficient hiérarchique, sa rémunération horaire ou mensuelle, l'énumération des divers avantages et accessoires du salaire dont il peut bénéficier et la date de départ de son ancienneté qui doit correspondre à celle de l'entrée dans l'établissement. L'un des exemplaires du contrat est remis au salarié.

Un exemplaire à jour de la convention collective sera remis à tout salarié engagé.

#### Article 30

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **VII. - Cessation du contrat**

#### Article 31

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Article 32

En vigueur étendu

Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, les salariés sont autorisés, pour rechercher un nouvel emploi, à s'absenter 2 heures par jour, dans la limite de 30 heures si le préavis est de 1 mois et de 50 heures s'il est supérieur.

Les techniciens, agents de maîtrise et cadres sont autorisés, pour rechercher un nouvel emploi, à s'absenter 2 heures par jour, dans la limite de 60 heures.

Ces absences sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et l'intéressé, en tenant compte dans la mesure du possible des heures d'ouverture des bureaux. En cas de désaccord, elles sont prises un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

Ces heures d'absence peuvent en cas de besoin et à la demande de l'intéressé, compte tenu des nécessités du service, être bloquées en une ou plusieurs fois.

Ces heures d'absence sont obligatoirement payées au salarié licencié. Toutefois, le salarié ayant trouvé un emploi ne peut, à partir de ce moment, se prévaloir de ces dispositions.

#### Article 32-Bis

En vigueur étendu

L'employeur délivre au salarié qui le demande, dès l'ouverture du préavis, une attestation indiquant sa qualification, la date de cessation du contrat de travail et ses droits en matière de DIF.

L'employeur doit communiquer au salarié dont le contrat de travail a été rompu, les documents suivants :

- un certificat de travail ;
- un reçu pour solde de tout compte ;
- une attestation d'assurance chômage,
- etc.

#### Article 33

En vigueur étendu

Tout licenciement collectif ne peut être prononcé par l'employeur que s'il est justifié par un ou des motifs entrant dans le cadre des articles L. 1233-2 et L. 1233-3 du code du travail.

Tout licenciement collectif est régi selon la procédure et les modalités prévues par la loi et par les textes conventionnels.

#### Article 34

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Article 35

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Article 35-Bis

En vigueur étendu

Le compte épargne-temps a pour objet de permettre au salarié qui le désire d'accumuler des droits lui permettant de prendre un congé rémunéré de longue durée.

L'usage et l'alimentation du compte épargne-temps par le salarié relèvent de la volonté de celui-ci.

##### 1. Condition pour bénéficier du compte épargne-temps en vigueur étendu

Peuvent bénéficier d'un compte épargne-temps, les salariés justifiant d'une ancienneté continue d'au moins 12 mois dans l'entreprise.

##### 2. Alimentation du compte épargne-temps en vigueur étendu

Les salariés pourront affecter au compte épargne-temps :

- a) Des jours de congés supplémentaires ou conventionnels dans la limite de 10 jours ouvrables par an ;
- b) La cinquième semaine de congés payés (6 jours ouvrables) durant un maximum de 6 ans lorsqu'un salarié sera désireux de prendre un congé pour création d'entreprise ou un congé sabbatique.

Le salarié devra informer l'employeur de sa décision au plus tard le 1er mars de chaque année pour les droits acquis au 31 mai de l'année précédente ;

- c) Des jours de réduction du temps de travail dans la limite de la moitié du nombre de jours dans les règles définies par l'accord d'entreprise ou d'établissement relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

Le salarié devra informer l'employeur de sa décision au plus tard 6 mois avant l'échéance de la période de référence ;

- d) La totalité ou une partie de la prime de fin d'année.

L'affectation de la totalité ou d'une partie de la prime de fin d'année ouvrira droit à un nombre de jours ouvrables de congés équivalent au nombre d'heures affecté au compte épargne-temps.

Le salarié devra informer l'employeur de sa décision au plus tard le 31 octobre de l'année considérée.

- e) Tout ou partie du repos compensateur de remplacement ainsi que les heures excédentaires issues de l'application de l'annualisation de la durée du travail.

Dans ce cas, les modalités d'alimentation du compte épargne-temps devront être précisées par accord d'entreprise.

Le salarié devra informer l'employeur de sa décision au plus tard à la fin de la période de référence.

Des accords d'entreprise ou d'établissement pourront compléter les dispositions du présent article.

##### 3. Abondement du compte épargne-temps en vigueur étendu

Lors de l'alimentation du compte épargne-temps, l'entreprise majorera le temps acquis de 5 %.

Chaque année, une situation du compte en temps sera transmise au salarié en précisant l'acquis et l'abondement.

##### 4. Utilisation du compte épargne-temps en vigueur étendu

a) Le compte épargne-temps peut servir à indemniser :

- le congé parental prévu aux articles L. 1225-47 et suivants du code du travail ;
- le congé pour création d'entreprise prévu aux articles L. 3142-78 et suivants du code du travail ;
- le congé sabbatique prévu aux articles L. 3142-91 et suivants du code du travail.

Les conditions d'ancienneté et les modalités de prise de congé seront celles prévues par la loi pour ces congés.

b) Le compte épargne-temps peut également servir à indemniser des congés pour convenance personnelle ou des congés de fin de carrière.

La demande de congé devra être adressée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge dans un délai de 3 mois avant la date de départ du salarié en congé.

L'employeur devra formuler sa réponse par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge dans un délai de 1 mois.

Il pourra refuser la demande de congé si le pourcentage de salariés simultanément absents de l'entreprise au titre du compte épargne-temps atteint 2 %.

Un accord d'entreprise pourra prévoir des modalités différentes de prise des congés pour convenance personnelle et de fin de carrière.

c) Sous réserve de l'accord de l'entreprise, le salarié pourra prendre un congé d'une durée supérieure à celle correspondant au nombre de jours capitalisés dans le compte épargne-temps. Dans ce cas les jours excédentaires ne seront pas indemnisés.

d) La prise du congé épargné ne pourra avoir lieu qu'après une période d'épargne au moins égale à 2 ans.

Il sera possible de déroger à cette disposition en cas de survenance de l'un ou l'autre des événements suivants :

- mariage du salarié, sans préjudice des dispositions de l'article 45 de la convention collective nationale ;
- naissance ou adoption d'un 3e enfant et suivants ;
- divorce si garde d'un enfant ;
- invalidité du salarié ou de son conjoint ;
- décès du conjoint, sans préjudice des dispositions de l'article 45 de la convention collective nationale ;
- acquisition de la résidence principale ou agrandissement de la surface habitable avec permis de construire ;
- création ou reprise d'entreprise par le salarié ou son conjoint ;
- commission de surendettement ;
- cas prévus à l'article 46, 2e et 3e alinéas, de la convention collective nationale.

Les justificatifs appropriés devront être fournis à l'appui de chacun de ces événements.

Conformément aux articles L. 3153-1 et L. 3153-2 du code du travail, le salarié pourra, à sa demande, soit bénéficier du temps épargné, soit, après accord de l'entreprise, percevoir une indemnité correspondant aux droits acquis.

##### 5. Rémunération du compte épargne-temps en vigueur étendu

Rémunération du temps de repos : maintien du salaire de base mensuel qui reste versé aux échéances habituelles de paie.

Rémunération sous forme d'indemnité : calcul sur la référence du salaire de base mensuel au jour de l'octroi et, dans ce cas, l'abondement n'est pas dû.

## 6. Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le compte épargne-temps et n'ayant pas fait l'objet d'une prise de congés. Cette indemnité sera calculée selon les modalités prévues à l'article 5 ci-dessus et ne sera pas intégrée dans la détermination de l'assiette servant au calcul des indemnités de rupture du contrat de travail ni de celle du 1/10 congés payés.

## 7. Transfert des droits du compte épargne-temps en vigueur étendu

En cas de mutation d'un établissement à un autre, les salariés conservent leurs droits à congés « épargnés ».

## VIII. - Suspension du contrat. - Réintégration

### Article 36

En vigueur étendu

Tout salarié ou apprenti âgé de 16 à 25 ans bénéficie, dans le but exclusif de participer à l'appel de la préparation de la défense nationale, d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour.

Cette absence exceptionnelle n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

### Article 37

En vigueur étendu

#### 1. Grossesse, maternité

L'interruption de travail due à l'état de grossesse médicalement constatée ou l'adoption d'enfants, donne lieu pendant l'interruption légale du travail au versement d'indemnités journalières par les assurances sociales. L'employeur complètera ces indemnités à concurrence du salaire net qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé (salaire de base + ancienneté).

Pour élever son enfant, le salarié peut, sous réserve d'en informer son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins 15 jours à l'avance, résilier son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption prévu aux articles L. 1225-17 et suivants et L. 1225-37 et suivants du code du travail ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de ce fait de payer une indemnité de rupture. Il peut, dans les deux années suivant la rupture de son contrat, solliciter dans les mêmes formes son réembauchage ; l'employeur est alors tenu, pendant 2 ans, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

#### 2. Paternité

Conformément aux dispositions de l'article L. 1225-35 du code du travail, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité. L'intéressé doit avertir son employeur au moins 1 mois à l'avance de la date à laquelle il entend prendre son congé en précisant la date de son retour.

### Article 38

En vigueur étendu

#### 1. Maladies et accidents de la vie privée

Les absences justifiées par incapacité résultant de maladies ou d'accidents et dont l'employeur a été avisé, sauf cas de force majeure, par une notification écrite de l'intéressé dans les 48 heures à laquelle est joint un certificat médical indiquant la durée de l'absence, ne constituent pas un motif de rupture du contrat de travail mais une simple suspension de celui-ci. L'employeur a la faculté de faire procéder par le médecin de la coopérative à une contre-visite du salarié malade ou accidenté.

#### 2. Maladies professionnelles et accidents du travail

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le contrat de travail est soumis aux dispositions des articles L. 1226-7 et suivants du code du travail.

### Article 38-Bis

En vigueur étendu

Chaque maladie ou accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, pris en charge par la mutualité sociale agricole donne lieu au versement d'indemnités, en fonction de la nature de l'arrêt et de l'ancienneté du salarié :

##### a) Absence pour maladie :

- 1 an d'ancienneté : indemnités versées du 4e au 120e jour ;
- 3 ans d'ancienneté : indemnités versées du 4e au 150e jour.

Le taux d'indemnisation après 1 an d'ancienneté est de 90 % du salaire brut de l'intéressé.

L'ancienneté s'apprécie à compter de la dernière date d'entrée dans l'entreprise.

##### b) Absence pour hospitalisation :

- 1 an d'ancienneté : indemnités versées du 1er au 120e jour ;
- 3 ans d'ancienneté : indemnités versées du 1er au 150e jour.

Le taux d'indemnisation après un an d'ancienneté est de 90 % du salaire brut de l'intéressé.

L'ancienneté s'apprécie à compter de la dernière date d'entrée dans l'entreprise.

##### c) Absence pour maladie professionnelle, accident du travail ou de trajet

Indemnités versées du 1er au 180e jour :

Le taux d'indemnisation est de 100 % du salaire brut de l'intéressé.

Modalités de calcul de l'indemnisation :

Les taux d'indemnisation ci-dessus précisés s'appliquent sur ce qu'aurait été le salaire brut de l'intéressé, s'il avait travaillé, calculé sur la base de l'horaire habituel du travail (ou de l'horaire en vigueur dans l'établissement pendant la période d'indemnisation, si ledit horaire a été modifié).

Cette garantie s'entend déduction faite des indemnités journalières que l'intéressé perçoit des assurances sociales (ou de l'équivalence s'il est hospitalisé) et, le cas échéant, de tout autre régime de prévoyance comportant participation de l'employeur.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler sous, le cas échéant, déduction de la rémunération correspondant au délai de franchise.

Si, au cours de la période de 12 mois suivant le début de la première absence indemnisée, l'intéressé est à nouveau absent pour maladie ou accident, il sera à nouveau indemnisé dans les conditions de délai et de calculs indiqués aux paragraphes ci-dessus, sans que le nombre des journées indemnisées puisse, pendant les 12 mois considérés, dépasser au total les chiffres indiqués ci-dessus selon l'ancienneté de l'intéressé et la cause de l'absence. Toutefois, si la nouvelle absence est due à une rechute reconnue comme telle par les assurances sociales, elle ne donnera pas lieu à application d'un délai de franchise.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence ; toutefois, si un salarié acquiert, pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, l'ancienneté requise pour bénéficier de ces dispositions, il lui en est fait application pour la période d'indemnisation restant à courir.

### Article 38-Ter

En vigueur étendu

Après 1 an de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie dûment constatée par certificat médical pouvant donner lieu à une contre-visite, les appointements du cadre ou du TAM sont maintenus pendant 3 mois.

Les indemnités journalières légalement dues par la mutualité sociale agricole ou par tout autre organisme d'assurance et de prévoyance notamment ceux auprès desquels un contrat d'assurance a été conclu devront être déduites des paiements versés par l'employeur au technicien, agent de maîtrise ou cadre absent pour cause d'accident ou de maladie lorsque ce dernier touche l'intégralité de son salaire.

Dans le cadre de la subrogation, l'employeur fera l'avance du versement de l'intégralité des appointements dus et fera le nécessaire en collaboration avec le technicien, l'agent de maîtrise ou le cadre pour se faire rembourser directement par la mutualité sociale agricole ou tout autre organisme.

#### **IX. - Jours fériés. - Congés annuels. - Congés spéciaux**

##### Article 39

En vigueur étendu

Tous les jours fériés légaux tombant un jour habituellement travaillé sont indemnisés, qu'ils soient chômés ou non, sur la base du salaire effectivement perdu, majorations pour heures supplémentaires comprises.

Si un jour férié légal est chômé, il ne saurait faire l'objet d'une récupération. L'entreprise conserve toute latitude de programmer sur 6 jours de travail hebdomadaire selon les nécessités de son fonctionnement.

Les salariés travaillant un jour férié légal ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à l'indemnité visée au premier alinéa.

A l'exception du 1er Mai, toute absence irrégulière ou non motivée à l'occasion de la dernière journée de travail du salarié précédant le jour férié ou de la journée de travail suivant immédiatement ce jour, entraînera la perte de cette prise en charge.

A l'exception du 1er Mai, les dispositions des alinéas 1,3 et 4 ne sont applicables qu'aux salariés justifiant d'une ancienneté continue d'au moins 3 mois dans l'entreprise, ancienneté dont les modalités de calcul sont définies à l'article 38 de la présente convention et conformément à l'article L. 3133-3 du code du travail.

##### Article 40

En vigueur étendu

Dans le cadre des articles L. 3141-1 et suivants du code du travail, l'acquisition des congés payés annuels est de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif accompli dans l'établissement au cours de la période de référence, sans que l'acquisition totale du congé exigible puisse excéder une période de 30 jours ouvrables.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables sauf dans le cas prévu par l'article L. 3141-17, alinéa 2, du code du travail.

Lorsque le droit à congé ne dépasse pas 12 jours ouvrables, il ne pourra pas être fractionné.

Les jours de congés acquis au-delà de ces 24 jours (5e semaine et/ ou jours supplémentaires liés au fractionnement) peuvent être fractionnés par l'employeur sans pour autant donner droit à des jours de congés supplémentaires.

Outre les congés prévus aux articles L. 3141-1 et suivants du code du travail, les salariés bénéficient :

- de 2 jours ouvrables supplémentaires de congés par an, par enfant à charge de moins de 17 ans et vivant au foyer pour tout (e) salarié (e), chef de famille (parent élevant seul son ou ses enfants de moins de 17 ans et vivant au foyer).

Ce congé supplémentaire est réduit à 1 jour si le congé prévu à l'alinéa 1 du présent article n'excède pas 6 jours. Ce congé ne se cumule pas avec le congé des mères de famille prévu à l'article L. 3141-9 du code du travail ;

- des avantages catégoriels ou individuels négociés par entreprise ;

- des congés exceptionnels pour événements familiaux prévus à l'article 45 de la présente convention.

##### Article 41

En vigueur étendu

Des accords particuliers d'entreprise ou d'établissement déterminent la période de prise des congés payés.

A défaut, elle est fixée par l'employeur conformément aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

En cas de congé par roulement, l'ordre et la date des départs sont établis par l'employeur après avis des délégués du personnel, par catégorie, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires et de leur ancienneté dans l'entreprise.

##### Article 42

En vigueur étendu

Dans le cadre des articles L. 3141-1 et suivants du code du travail, la période des congés pourra être fractionnée mais devra prévoir au moins 2 semaines consécutives.

Le salarié en congés payés, rappelé par l'employeur, aura droit à une prolongation de congé égale à ses délais de route.

Les frais de voyage ainsi occasionnés seront à la charge de l'entreprise.

Ces dispositions seront précisées par accord d'entreprise ou d'établissement.

##### Article 43

En vigueur étendu

L'indemnité de congés payés est égale 1/10 de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence sans pouvoir toutefois être inférieure au montant de la rémunération brute que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé pendant sa période de congés.

Le salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée bénéficie d'une indemnité compensatrice de congés payés dans les conditions de l'article L. 1242-16 du code du travail.

##### Article 44

En vigueur étendu

Tout salarié a droit à un congé à l'occasion de chaque naissance survenue à son foyer ou de l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

La durée de ce congé est fixée à l'article 45 de la présente convention. Après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, ces jours peuvent ne pas être consécutifs mais doivent être inclus dans une période de 15 jours entourant la date de naissance ou d'adoption.

Tout salarié titulaire de l'agrément en vue d'adoption a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré de 6 semaines s'il se rend dans les Dom-Tom ou à l'étranger pour adopter un enfant.

##### Article 45

En vigueur étendu

A l'occasion des circonstances de famille ci-après indiquées, il est accordé au personnel les congés exceptionnels payés suivants ne donnant pas lieu à récupération :



événement familial	Salarié justifiant d'au moins 6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise ou d'au moins 1 200 heures de travail dans l'année civile	Salarié ne justifiant pas d'au moins 6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise ni d'au moins 1 200 heures de travail dans l'année civile
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours*	3 jours*
Mariage d'un salarié	1 semaine calendaire	4 jours
Mariage d'un enfant	2 jours	1 jour
Décès du conjoint	4 jours	2 jours
Décès du partenaire lié par un Pacs	2 jours	2 jours
Décès d'un enfant	4 jours	2 jours
Décès du père ou de la mère	2 jours	1 jour
Décès d'ascendants directs (grands-parents, arrière-grands-parents)	2 jours	-
Décès du beau-père ou de la belle-mère (parents du conjoint)	1 jour	1 jour
Décès d'un frère ou d'une sœur	1 jour	1 jour
Décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur	1 jour	-

(\*) Ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ou d'adoption.

Les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise bénéficieront de 1 jour de congé exceptionnel, si l'événement nécessite que le salarié se déplace à plus de 200 kilomètres de son lieu d'habitation.

#### Article 46

En vigueur étendu

En cas d'accord de l'employeur et du salarié, le salarié peut obtenir des congés exceptionnels sans solde de courte durée ; il garde à son retour dans l'entreprise tous les avantages de son contrat de travail.

Tout salarié pourra bénéficier de 12 jours par année civile de congés sans solde pour soigner un enfant de moins de 16 ans, en cas de maladie grave, et sur production d'un certificat médical précisant la nécessité de la présence du père ou de la mère.

Tout (e) salarié (e) pourra bénéficier de 12 jours par année civile de congés sans solde pour soigner son conjoint en cas de maladie grave ou d'accident sur production d'un certificat médical précisant la nécessité de la présence du (de la) salarié (e).

#### Article 47

En vigueur étendu

Les salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés (art. L. 3142-7 et suivants du code du travail).

Ce congé est rémunéré par l'employeur, conformément aux dispositions légales, dans les entreprises occupant au moins 10 salariés.

La durée totale des congés pris dans l'année par un salarié ne peut excéder 12 jours.

Elle ne peut excéder 18 jours pour les animateurs des stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

La durée de chaque congé ne peut être inférieure à 2 jours.

Les travailleurs et apprentis de moins de 25 ans, désireux de participer aux activités des organismes qui favorisent la préparation et la formation ou le perfectionnement de cadres et animateurs pour la jeunesse peuvent obtenir un congé non rémunéré de 6 jours ouvrables par an, pouvant être pris en une ou plusieurs fois à la demande du bénéficiaire (art. L. 3142-43 et suivants du code du travail).

Les congés visés aux alinéas précédents doivent être pris en dehors des périodes de fabrication saisonnière, sauf accord avec l'employeur.

Cependant, pour les stages visés au 6e alinéa, ceux-ci pourront être pris tout au long de l'année s'ils correspondent à des activités à l'échelon national ou régional auxquelles sont appelés à s'associer des travailleurs et apprentis originaires de différents départements.

Les demandes de congés visés aux alinéas précédents doivent être formulées un mois à l'avance et l'employeur peut s'y opposer dans les cas prévus par les textes légaux et réglementaires.

#### Article 47-Bis

En vigueur étendu

Les délégués syndicaux et les représentants élus du personnel peuvent obtenir un congé non rémunéré pour assister aux réunions statutaires de l'organisation syndicale qu'ils représentent sur présentation d'un document écrit émanant de celle-ci.

La demande de congé doit être formulée par le salarié à l'employeur 2 semaines à l'avance.

L'employeur dispose d'un délai de 8 jours pour formuler sa réponse.

La durée des congés peut atteindre au maximum 12 jours par an.

Toutefois, les congés ne sont accordés par l'employeur que dans la mesure où ils n'apportent pas de gêne à la production et à la marche de l'entreprise.

Le salarié bénéficiaire d'un congé doit procurer à l'employeur un justificatif de sa participation aux réunions prévues à l'alinéa 1 ci-dessus.

### X. - Dispositions particulières aux femmes et aux jeunes travailleurs

#### Article 48

En vigueur étendu

Les jeunes travailleurs ne peuvent être employés à un travail effectif excédant 8 heures par jour et 35 heures par semaine.

A titre exceptionnel, des dérogations à ces dispositions peuvent être accordées dans la limite de 5 heures par semaine par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail de l'établissement.

La durée du travail des intéressés ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement (art. L. 3162-1 et suivants du code du travail).

#### Article 49

En vigueur étendu

Est interdit :

- tout travail entre 22 heures et 6 heures, pour les jeunes travailleurs de plus de 16 ans et de moins de 18 ans ;
- tout travail entre 20 heures et 6 heures, pour les jeunes travailleurs de moins de 16 ans.

La durée minimale du repos quotidien des jeunes travailleurs ne peut être inférieure à 12 heures consécutives. Cette durée minimale est portée à 14 heures consécutives s'ils ont moins de 16 ans.

#### Article 50

En vigueur étendu

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans bénéficient de 2 jours de repos consécutifs.

Toutefois, en période d'activité intense, ce repos hebdomadaire peut être ramené à une durée de 36 heures consécutives.

Les jeunes travailleurs ne peuvent être employés les jours de fête reconnus par la loi. Des dérogations exceptionnelles peuvent être obtenues pour les jeunes travailleurs après avis des délégués du personnel et des délégués syndicaux.

#### Article 51

En vigueur étendu

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables.

Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en plus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

#### Article 52

En vigueur étendu

Les vestiaires, les douches, les lavabos, les cabinets d'aisances à l'usage féminin sont disposés indépendamment de ceux utilisés par les hommes.

Les mères allaitant leur enfant disposent à cet effet de 1 heure par jour (en périodes de 30 minutes) pendant les heures de travail. Les chefs d'entreprise mettront à leur disposition un local approprié. Cette heure sera rémunérée au tarif normal.

### **XI. - Formation professionnelle**

#### Article 53

En vigueur étendu

L'apprentissage est régi par les articles L. 6221-1 et suivants du code du travail.

#### Article 54

En vigueur étendu

Les salariés relevant de la présente convention sont soumis aux accords suivants :

- accord-cadre du 3 février 1997 sur les objectifs et moyens de la formation professionnelle des salariés de la coopération agricole ;
- accord collectif national du 25 mars 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole ;
- accord collectif national du 20 février 2006 portant création d'une commission paritaire nationale interbranches de l'emploi et de la formation professionnelle dans la coopération agricole ;
- accord collectif national du 20 février 2006 portant création d'un observatoire des métiers, des qualifications et de l'emploi dans la coopération agricole ;
- accord collectif national du 20 février 2006 sur le financement de la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole ;
- accord collectif national du 10 décembre 2009 relatif à la répartition de la contribution versée au fond paritaire de sécurisation des parcours professionnels dans la coopération agricole.

#### Article 55

En vigueur étendu

#### Préambule

Considérant que pour maintenir leur compétitivité, les entreprises doivent appréhender et maîtriser les évolutions engendrées par le progrès scientifique et les nouvelles technologies ;

Considérant que la qualité est devenue un critère d'évolution de leur activité ;

Considérant que les entreprises doivent affronter la concurrence internationale et faire face aux contraintes environnementales,

les partenaires sociaux entendent donner aux entreprises les moyens d'assurer à leurs salariés une formation adaptée.

1. Les actions de formation professionnelle continue visées par le présent accord sont les actions d'adaptation, de promotion, de prévention, de conversion, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

Ces actions viseront à développer les compétences des salariés et la compétitivité des entreprises ainsi qu'à maintenir et développer l'emploi. Un effort prioritaire sera fait pour le personnel dont la qualification correspond au niveau V de la nomenclature officielle des diplômes ou est inférieure à ce niveau.

Ces actions porteront sur :

- le développement du potentiel humain au moyen d'outils pédagogiques en vue de :
- favoriser l'accès à la formation professionnelle et l'adaptabilité au changement par l'acquisition de savoirs de base donnant accès aux savoirs professionnels ;
- développer la communication ;
- former les formateurs internes et les tuteurs ;
- le développement des connaissances scientifiques nécessité notamment par la création de produits nouveaux et la maîtrise de celle-ci par les salariés ;
- la maîtrise des nouvelles technologies, notamment des automatismes (conduite des procédés, conditionnement, entretien, maintenance) ;
- la maîtrise de la qualité des produits, des services, liée aux systèmes d'assurance de la qualité, à l'hygiène et à la sécurité dans l'entreprise et la filière (problèmes d'amont et d'aval) ;
- la commercialisation : formation aux nouvelles techniques de marketing, administration des ventes, logistique, mécanismes liés à l'exportation ;
- la gestion des ressources humaines et l'amélioration du management ;
- l'apprentissage et le perfectionnement en langues étrangères ;
- les formations sectorielles.

2. La branche mettra à disposition des entreprises des certificats de qualification professionnelle qui auront pour effet de valider, après formation, des compétences professionnelles à un poste précis.

Le domaine des certificats de qualification professionnelle ainsi que l'organisation de la formation donnant lieu à la délivrance de ceux-ci seront précisés par avenant au présent accord.

Les certificats de qualification professionnelle feront l'objet d'une reconnaissance de la convention collective nationale.

3. Les entreprises favoriseront l'insertion des jeunes par le recours aux contrats d'insertion en alternance et/ ou par la voie de l'apprentissage.

Pour l'exercice du tutorat, il sera tenu compte des dispositions de l'accord cadre Coop de France sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés de la coopération agricole ainsi que des dispositions de l'article 1er ci-dessus relatives à la formation des tuteurs.

4. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres du comité d'entreprise qui n'ont jamais suivi de stage en matière de mise en œuvre de la

formation professionnelle peuvent, à leur demande, suivre en ce domaine une formation de 4 jours.

L'ensemble des frais afférents à cette formation est imputable sur le plan de formation.

La commission mixte nationale de Felcoop section fruits et légumes transformés établira une liste d'organismes de formation. Les membres du comité d'entreprise feront un choix sur cette liste. Au cours de la commission mixte nationale qui déterminera chaque année la liste des organismes de formation, un coût maximal de la journée de formation sera déterminé.

5. Les parties signataires rappellent les dispositions de l'accord-cadre Coop de France sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés de la coopération agricole, selon lesquelles :

- a) « A compter du 1er janvier 1997, les employeurs occupant moins de 10 salariés doivent consacrer 0,50 % de leur masse salariale, calculée selon les textes en vigueur en la matière, au financement des actions définies à l'article L. 6331-1 du code du travail. »
- b) « Les employeurs occupant au minimum 10 salariés doivent consacrer, à partir du 1er janvier 1997, au titre du plan de formation, au moins 1 % de leur masse salariale, calculée selon les textes en vigueur en la matière. »

Sur ces 1 %, 0,1 % de la masse salariale fera l'objet d'un versement obligatoire à l'OPCA2. Ces 0,1 % seront mutualisés dans le cadre d'une section de branche.

Les dispositions de l'alinéa qui précède sont valables pour une durée de 1 an, renouvelables par tacite reconduction sauf refus de reconduction par la partie employeurs ou par la partie syndicale dans un délai de 3 mois précédant l'expiration du délai de 1 an. Dans ce cas, les dispositions relatives à la contribution de 0,1 % ne produiront plus d'effet sur l'année civile à venir.

6.1. Les sommes mutualisées au sein de la section de branche en application de l'article 5 seront gérées par une commission paritaire qui sera constituée au sein de l'OPCA2.

Cette commission comprendra 6 représentants titulaires de la commission sociale de la Felcoop section fruits et légumes transformés ainsi que 6 représentants titulaires des organisations syndicales de salariés représentatives de la branche.

Felcoop section fruits et légumes transformés ainsi que les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche désigneront leurs représentants par lettre adressée au président de l'OPCA2.

La commission paritaire sera présidée en alternance annuelle par un représentant de la délégation employeurs ou de la délégation salariés.

Elle se réunira 2 fois par an, sur convocation du président. Une réunion exceptionnelle pourra être convoquée à la demande de la moitié des membres de la commission paritaire.

Felcoop section fruits et légumes transformés assurera un suivi des budgets et aura en charge la préparation des commissions paritaires.

6.2. La commission paritaire aura pour rôle :

- de définir la nature des actions éligibles et de choisir les organismes chargés de réaliser des études et des travaux ;
- de répartir les sommes mutualisées entre les différentes actions ;
- d'assurer le contrôle, sur le plan technique et financier, des actions mises en œuvre ;
- de définir les modes d'affectation des sommes non comptabilisées en charge au 31 décembre de chaque exercice.

6.3. Les dispositions complémentaires relatives à la section de branche et à la commission paritaire seront précisées dans un règlement intérieur établi par celle-ci.

Les dispositions de cet article sont valables pour une durée de 1 an, renouvelables par tacite reconduction, sauf refus de reconduction par la partie employeurs ou par la partie syndicale dans un délai de 3 mois précédant l'expiration du délai de 1 an.

7. Les dispositions du présent article relatives à la section de branche prennent effet sur l'exercice 1997.

8. Au plus tard à l'aboutissement des négociations sur le capital de temps de formation au niveau de Coop de France, des négociations seront engagées en vue d'une adaptation dans la branche.

## Article 56

En vigueur étendu

Vu les dispositions de l'article L. 2241-6 du code du travail, qui prévoient la possibilité pour les branches professionnelles de reconnaître, par voie de la négociation, des qualifications acquises du fait d'actions de formation ;

Vu l'accord-cadre sur les objectifs et les moyens de formation professionnelle des salariés de la coopération agricole (accord Coop de France du 3 février 1997) et de l'article 55 de la convention collective nationale des conserveries coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (SICA) ;

Considérant que l'accès à la formation professionnelle est nécessaire pour que les compétences des personnels qui relèvent de la convention collective nationale des conserveries coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (SICA) s'adaptent aux évolutions du marché du travail et de l'emploi ;

Considérant que la mise en place des certificats de qualification professionnelle (CQP) constitue un des outils de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,

Qu'en tant que tel, le CQP permet à l'ensemble des personnels des entreprises de la branche de faire reconnaître ou de faire valider des compétences dans le cadre d'un dispositif négocié, qui a pour objectif de s'inscrire dans tout dispositif national en termes de formation professionnelle.

### 1. Mise en place de certificats de qualification pour les conducteurs de machines de type 1 et de type 2

Les organisations signataires, désireuses de développer une politique de validation de parcours de formation au moyen de certificats de qualification professionnelle (CQP), décident de créer des CQP conducteur de machines de type 1 et conducteur de machines de type 2.

#### 1.1. Définition des CQP conducteur de machines

Le CQP conducteur de machines permet de valider les parcours de formation suivis par des salariés qui ont pour mission d'assurer la conduite d'une ou de plusieurs machines en conformité avec les instructions de production et les procédures qualité dans le respect des indicateurs de productivité et des consignes de sécurité.

Le conducteur de machines de type 1 procède aux opérations de maintenance de premier niveau et effectue les réglages dont il a la charge sur sa ou ses machines.

Le conducteur de machines de type 2 procède aux opérations de maintenance de premier niveau et effectue les réglages et changements de format dont il a la charge sur sa ou ses machines.

#### 1.2. Caractéristiques de la démarche de certification

Une telle démarche pour chacun des CQP s'appuie sur deux référentiels, qui définissent les conditions dans lesquelles se dérouleront les parcours de formation nécessaires pour leur obtention :

- un référentiel métier-compétences, qui décrit les compétences permettant d'assurer la pleine maîtrise du poste ;
- un référentiel de formation, qui permet d'élaborer un parcours de formation correspondant au référentiel métier-compétences.

Pour la mise en place de CQP, une série de documents est tenue à disposition au niveau de la branche.

#### 1.3. Public concerné

Le CQP conducteur de machines est ouvert à l'ensemble des salariés et/ ou titulaires d'un contrat d'alternance.

## 2. Modalités d'évaluation des CQP

Une évaluation en continu est réalisée par les tuteurs et les formateurs et est enregistrée sur le livret de suivi du stagiaire.

Une évaluation finale est réalisée par un professionnel lors d'une mise en situation.

Ces évaluations permettent au jury de la branche de proposer l'octroi ou non du CQP.

Ce jury national, qui a été préalablement désigné par la commission mixte nationale, se compose :

- de 1 représentant de Felcoop section fruits et légumes transformés ;
- de 1 représentant des entreprises ;
- d'au moins 1 et au plus 2 représentants des salariés.

Il peut se faire assister par le ou les experts compétents s'il l'estime nécessaire.

Le rôle, les règles de fonctionnement et les critères de délibération de ce jury sont précisés dans le règlement intérieur relatif à la mise en place du CQP disponible au niveau de la branche.

### 3. Délivrance du CQP

Les certificats de qualification professionnelle conducteur de machines de type 1 et de type 2 bénéficient d'une reconnaissance nationale par la branche professionnelle.

La commission paritaire de la branche définie par l'article 11 de la présente convention entérine le résultat des délibérations du jury national et décerne le CQP.

### 4. Positionnement des CQP conducteur de machines de type 1 et de type 2 dans la grille de classification de la présente convention

Ce positionnement sera réalisé conformément à l'annexe II de la section 12 de la présente convention.

Les personnes ayant obtenu le CQP conducteur de machines de type 1 et occupant un tel poste relèvent d'un niveau hiérarchique au moins égal à B.

Les personnes ayant obtenu le CQP conducteur de machines de type 2 et occupant un tel poste relèvent d'un niveau hiérarchique au moins égal à C.

En cas de changement d'entreprise, les effets liés aux CQP conducteur de machines de type 1 ou de type 2 sont automatiquement transférés, sous réserve que le salarié soit affecté à un poste requérant les mêmes compétences.

### 5. Dispositions diverses

#### 5.1. Suivi dans l'entreprise

Les représentants du personnel des entreprises concernées (le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel) sont informés et consultés sur les modalités de mise en place, de déroulement et de validation de CQP dans leur entreprise.

#### 5.2. Commission paritaire d'évaluation

Une commission paritaire d'évaluation est créée au sein de la branche ; elle a la même composition que la commission paritaire mixte nationale prévue à l'article 11 de la présente convention.

La démarche CQP ainsi mise en place fera l'objet d'un bilan d'évaluation au terme des 2 premières années d'application puis, chaque année, la commission d'évaluation fera le point sur les certificats de qualification professionnelle délivrés.

## XII. - Dispositions finales

### Article 57

En vigueur étendu

Tout syndicat professionnel qui n'est pas partie à la présente convention peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par la loi.

### Annexe I Classification des emplois

#### Article 1er

En vigueur étendu

La structuration par niveau de la classification des emplois figurant à l'annexe II à la convention collective nationale sera actualisée en tenant compte notamment du caractère méthodologique de la révision de cette annexe.

#### Article 2

En vigueur étendu

Un guide méthodologique d'évaluation des emplois sera élaboré à partir d'une méthode de critères classants.

Les entreprises procéderont à l'évaluation des emplois dans leurs établissements à l'aide de cette méthode.

Celles qui désireront maintenir leur propre méthode d'évaluation des emplois (critères classants) pourront le faire avec l'accord des organisations syndicales représentatives ou, en l'absence de sections syndicales, après avis de la commission nationale restreinte paritaire prévue à l'article 3.

#### Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires se réuniront pour négocier sur :

- l'actualisation des niveaux visée à l'article 1er ;
- la grille des critères pour ce qui concerne le guide méthodologique d'évaluation des emplois ;
- le fonctionnement d'une commission nationale restreinte paritaire d'interprétation qui sera créée à cette occasion.

La délégation employeurs rencontrera les centrales syndicales au terme de ses travaux qui seront validés au sein d'une commission mixte nationale.

#### Article 4

En vigueur étendu

a) Dans chaque établissement, une description précise de chaque emploi sera effectuée. Les salariés seront associés à cette phase. La validation de celle-ci sera effectuée par un titulaire de l'emploi et la hiérarchie.

b) L'évaluation de chaque emploi sera ensuite réalisée à l'aide du guide national.

Les conclusions de l'évaluation des emplois seront soumises pour avis à une commission qui sera composée de représentants de l'employeur et de représentants des organisations syndicales représentatives ou dans les entreprises dans lesquelles il n'existe pas de sections syndicales, de délégués du personnel ou des membres du comité d'entreprise ou dans les entreprises pourvues d'une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, à une commission dont la composition fera l'objet d'un accord.

Cette commission aura également pour mission d'assurer un suivi annuel de la classification en vigueur dans l'établissement.

Les modalités de fonctionnement de cette commission seront définies par les entreprises par accord avec les représentants des organisations syndicales représentatives ou, dans les entreprises dans lesquelles il n'existe pas de sections syndicales, en fonction de la composition de la commission, après avis conforme des délégués du personnel ou des membres du comité d'entreprise, s'il en existe.

#### Article 5

En vigueur étendu

Un bilan annuel sera établi et présenté aux organisations syndicales dans le cadre du bilan social de la branche.

Cette disposition n'entrera en vigueur qu'un an après la mise en application de ladite classification.

#### Article 6

En vigueur étendu

La révision de l'annexe II à la convention collective nationale ne pourra entraîner une baisse de rémunération à la mise en application de ladite classification. Toutefois, elle pourra conduire, d'une part, à une modification substantielle de la base des coefficients hiérarchiques et, d'autre part, à ne pas garantir le niveau hiérarchique par rapport au niveau hiérarchique actuel.

#### Article 7

En vigueur étendu

En application de l'article 3 ci-dessus, une commission nationale restreinte paritaire d'interprétation se réunira sur la demande d'une des parties signataires du présent accord.

#### Article 8

En vigueur étendu

Les entreprises devront avoir mis en place la classification issue de l'application du présent accord au plus tard le 31 décembre 1999.

#### Niveaux de classification

##### Niveau A, échelon A1/A2

La tenue des emplois requiert des capacités à exécuter des travaux élémentaires ou simples, qui sont le plus souvent répétitifs, et peuvent nécessiter :

- l'adaptation à un rythme de machine et/ou de ligne ;
- un temps d'apprentissage au(x) poste(s) de courte durée ;
- le respect de consignes orales ou écrites précises qui fixent la nature des tâches à accomplir et les normes et règles à respecter ;
- dans certains cas, la mise en œuvre d'autocontrôles.

Les communications nécessaires au travail sont le plus souvent des échanges verbaux d'information.

##### Niveau B, échelon B1/B2

La tenue des emplois requiert des capacités à exécuter des travaux qualifiés qui demandent l'acquisition d'une pratique professionnelle au poste de travail.

La réalisation du travail nécessite :

- le respect de modes opératoires ou de procédures pour atteindre un résultat conforme ;
- la compréhension des principes de base du process utilisé ;
- une approche produit ;
- la connaissance du fonctionnement des machines, installations, afin de réagir aux aléas ;
- la mise en œuvre d'autocontrôles.

Des échanges d'informations avec le groupe de travail sont nécessaires.

##### Niveau C, échelon C1/C2/C3/C4

La tenue des emplois requiert la maîtrise de compétences spécifiques acquises soit par apprentissage et pratique au(x) poste(s) de travail, soit par diplôme de nature professionnelle.

La réalisation du travail nécessite :

- la connaissance et le respect de procédures pour atteindre un résultat conforme ;
- la connaissance et la compréhension du fonctionnement d'une installation des équipements d'un processus de travail et/ou du système de gestion, afin notamment d'interpréter voire d'anticiper les aléas ;
- la connaissance des produits et/ou services du secteur ;
- le suivi de son activité.

Dans certains cas, un rôle d'animation et de conseil auprès d'autres salariés peut être nécessaire.

Le travail peut s'exercer dans un contexte élargi qui nécessite des contacts avec d'autres services ou, le cas échéant, des contacts avec des clients et/ou des fournisseurs.

Le niveau de connaissances nécessaires à la tenue du poste est équivalent à celui des diplômes professionnels de niveaux V et IV complété par une expérience professionnelle significative.

##### Niveau D, échelon TAM D1/D2/D3/D4

La tenue des emplois requiert la parfaite maîtrise d'une ou de plusieurs spécialités professionnelles acquises par une longue expérience ou par un diplôme professionnel.

La réalisation du travail nécessite :

- la capacité à surmonter des difficultés techniques ;
- la capacité à optimiser le travail dans le respect de procédures ;
- la sélection et le traitement d'informations plus ou moins complexes ;
- le contrôle des résultats ;
- une transmission d'informations par écrit.

L'activité rend indispensable une capacité de compréhension de situations différentes à travers une conceptualisation globale d'une installation ou d'un système d'information.

Les titulaires des emplois peuvent être amenés à assurer de manière permanente ou occasionnelle :

- l'animation et/ou l'encadrement d'un groupe de travail ;
- une assistance technique auprès d'autres salariés.

Les relations professionnelles peuvent être élargies à divers partenaires internes et/ou externes.

Le niveau de connaissances nécessaires à la tenue de l'emploi est équivalent à celui des diplômes professionnels de niveaux IV et III complété par une expérience professionnelle significative.

##### Niveau E, échelon TAM E1/E2/E3/E4

Les emplois s'exercent dans le cadre de missions, d'objectifs de programmes de résultats attendus clairement identifiés.

Les titulaires des emplois organisent et optimisent l'utilisation des moyens qui sont mis à leur disposition dans le respect des règles techniques du métier et des procédures de l'entreprise.

La tenue des emplois nécessite la maîtrise conjointe d'une technicité particulière et des aspects législatifs et réglementaires du domaine exercé, élargi

éventuellement à des spécialités connexes.

Les titulaires sont responsables des résultats qu'ils produisent ou de ceux produits par d'autres qu'ils encadrent et/ou qu'ils conseillent.

Des relations suivies voire des négociations avec différents interlocuteurs internes et externes (les adhérents, les fournisseurs ou les clients...) sont nécessaires pour la réalisation des missions.

Le niveau de connaissances mis en œuvre dans l'emploi est équivalent à celui des diplômes professionnels de niveaux III et II. Il peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle complétée le plus souvent par une formation professionnelle.

#### Niveau F, échelon cadres F1/F2/F3

Les emplois s'exercent dans le cadre d'une stratégie d'entreprise connue et d'un budget alloué en vue d'atteindre des objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Les titulaires sont associés à la définition des objectifs, ils organisent et optimisent les moyens pour atteindre les objectifs par eux-mêmes et/ou avec le groupe qu'ils animent et encadrent.

La tenue des emplois nécessite :

- une bonne maîtrise du domaine exercé, élargi à d'autres domaines ou fonctions notamment en intégrant les contraintes techniques, législatives ou réglementaires ;
- la mise en œuvre et la gestion de projets ;
- des relations professionnelles intégrant une dimension de négociation ;
- la gestion d'une entité.

#### Niveau G, échelon cadres supérieurs G1/G2/G3

Les emplois s'exercent dans le cadre de la stratégie d'entreprise à laquelle le titulaire participe et qu'il met en œuvre en interne et en externe.

La tenue des emplois nécessite :

- la conduite et le pilotage d'une entité ou d'une grande fonction de l'entreprise ;
- la gestion d'un budget d'une importance significative ;
- la conduite de projets stratégiques ;
- l'encadrement et l'animation de cadres.

#### Grille des critères

- A. - Exigences de compétences et de technicité professionnelles.
- B. - Exigences de durée d'apprentissage nécessaire pour acquérir la pleine maîtrise de la fonction.
- C. - Exigences de capacité d'autonomie.
- D. - Exigences de capacité d'animation, d'encadrement, de conseils techniques.
- E. - Exigences de capacités en communication et négociation.

#### A. - Exigences de compétences et de technicité professionnelles

Ce critère évalue le niveau de connaissances générales et/ou techniques et/ou procédurales et le niveau de technicité à mettre en œuvre pour tenir le poste ou la fonction.

Ces compétences peuvent être acquises par diplômes et/ou par expérience professionnelle.

1	Connaissance de base : lire, écrire, compter. Le titulaire connaît les règles d'hygiène de sécurité, qualité. Technicité : mise en œuvre d'une gestuelle.
2	Connaissance de base : lire, écrire, compter. Connaît les règles d'hygiène, sécurité et modes opératoires qualité. Technicité : les compétences sont acquises par la pratique sur le poste. Dans les emplois administratifs la technicité est liée à l'utilisation d'un logiciel type tableur, traitement de texte...
3	Connaissances à mettre en œuvre : règles techniques d'exécution d'un métier spécifique. Technicité : capacité à produire des résultats en conformité avec un modèle connu.
4	Connaissances à mettre en œuvre : règles techniques d'exécution d'un métier relevant de plusieurs spécialités professionnelles. Technicité : capacités à élaborer et/ou utiliser des documents de travail : diagrammes, graphiques, suivi d'activité, comptes rendus, etc., et à s'organiser.
5	Connaissances : maîtrise d'un métier et des processus mis en œuvre dans l'activité. Technicité : capacité à intervenir sur les différentes phases de l'activité préparation, exécution, contrôle, à intégrer les aléas et à proposer des aménagements.
6	Connaissances : maîtrise d'un métier spécifique élargi à des métiers ou techniques connexes. Technicité : capacité à analyser, transposer, contrôler, améliorer les principes de réalisation d'une activité.
7	Connaissances : maîtrise complète des concepts, principes, réglementations et pratiques d'un domaine et/ou fonction particuliers, élargis à d'autres domaines et/ou fonctions. Technicité : capacité à élaborer des méthodologies et optimiser la gestion d'une entité.
8	Connaissances : maîtrise complète des concepts, principes et pratiques de la gestion d'une entreprise, associés à la maîtrise d'une grande fonction. Technicité : capacité à concevoir, réaliser, une stratégie d'entreprise.

#### B. - Exigences de durée d'apprentissage nécessaire pour acquérir la pleine maîtrise de la fonction

Espace de temps qui s'écoule entre la prise de poste et le moment où l'on estime que la personne est opérationnelle et à maîtriser les principales difficultés liées au poste. On considère que le titulaire a déjà les connaissances préalables nécessaires identifiées au critère A.

1	A minima quelques heures.
2	A minima 1 semaine/15 jours.
3	A minima 1 mois.
4	A minima 3 mois.
5	A minima 6 mois.
6	A minima 1 an.
7	A minima 2 ans.

#### C. - Exigences de capacités d'autonomie

Autonomie :

Liberté pour un individu de disposer librement de soi.

Marge de manœuvre dans la situation de travail.

Ce critère appréhende le degré de liberté dont jouit le titulaire par rapport aux consignes, aux directives... et la difficulté des situations qu'il peut rencontrer.

1	Exécute son travail en respectant des consignes précises et permanentes. Alerte en cas d'anomalies.
2	Effectue son travail en respectant des modes opératoires, met en œuvre des autocontrôles, détecte et alerte en cas de non-conformité.
3	Agit dans le cadre de bonnes pratiques de fabrication précisant les limites, moyens et méthodes (instructions, procédures), fait face aux dysfonctionnements connus.
4	Agit dans le cadre d'objectifs liés aux résultats du travail. Procédures, moyens et méthodes ne sont pas tous définis. Recherche des solutions face à une situation imprévue pour atteindre l'objectif.
5	Participe à l'élaboration d'objectifs qui fixent le cadre de l'activité. Les situations rencontrées sont parfois difficiles mettant en jeu des données complexes. Assure le pilotage d'une entité, organise les moyens pour optimiser son activité et atteindre les résultats.
6	Assure le pilotage d'une entité dans le cadre d'une stratégie plus générale, fixe les objectifs, met en place et optimise les moyens, rend compte des résultats, peut être associé à l'élaboration des axes stratégiques.
7	Elabore les axes stratégiques de l'entité.

D. - Exigences de capacités d'animation, d'encadrement, de conseils techniques

Animation à l'intérieur d'un groupe, visant à faciliter les relations entre ses membres, à les coordonner, à faire vivre un groupe qui partage les mêmes objectifs.

Encadrement : action d'encadrer des personnes au sens hiérarchique ; notion d'autorité et de responsabilité à l'égard des personnes et de leur activité.

Conseils techniques : action d'assister au sens d'expertise une autre personne dans la direction technique de ses affaires.

Notion de responsabilité technique à l'égard de l'activité produite.

Fréquence		
1	Peut effectuer l'accueil d'autres salariés et montrer le travail sur le poste.	
2	Peut assurer un rôle d'entraînement, d'assistance, d'information sur des savoir-faire auprès d'autres salariés.	2. Occasionnel 2 bis. Permanent
3	Anime un groupe, une équipe sans responsabilité hiérarchique : Coordination, planification, régulation du travail ou de l'activité, transmission des consignes, des informations. Du fait de sa technicité, est amené à donner des conseils (notion d'engagement de responsabilité) auprès d'opérateurs, d'employés.	3. Occasionnel 3 bis. Permanent
4	Anime et encadre les opérateurs ou employés à la responsabilité des résultats produits par ce personnel. Du fait de son expertise, assure une fonction d'assistance technique (notion d'engagement de responsabilité) auprès de techniciens et d'AM.	
5	Anime et encadre des agents de maîtrise à la responsabilité des résultats produits par ce personnel. Du fait de son expertise, assure une fonction d'assistance technique (notion d'engagement de responsabilité) auprès des cadres.	
6	Peut être amené dans le cadre de son expertise à conseiller et orienter régulièrement des cadres.	
7	Encadre des cadres.	
8	Encadre des cadres supérieurs.	

E. - Exigences de capacités en communication et négociation

Communiquer : action d'entretenir des relations de travail, verbales ou écrites, avec d'autres personnes.

Action d'exploiter et transmettre correctement des informations reçues.

Négociation : action qui vise à influencer son interlocuteur pour obtenir une coopération ; action qui vise à résoudre des conflits d'intérêts.

1	La réalisation du travail nécessite des échanges d'informations.
2	La réalisation du travail nécessite la prise en compte et l'intégration d'informations en provenance d'autres secteurs ou activités internes ou externes.
3	La réalisation du travail nécessite des relations de négociations avec d'autres secteurs ou activités internes et/ou externes.
4	La réalisation du travail nécessite des relations de négociations à enjeux financiers avec des fournisseurs, des clients, des partenaires...
5	Conduite de projets complexes mobilisant des partenaires divers.
6	Conduite de projets complexes à dimension stratégique mobilisant des partenaires divers.

Attribution des point

A Compétences		B Durée		C Autonomie		D Animation		E Communication	
Echelle	Points	Echelle	Points	Echelle	Points	Echelle	Points	Echelle	Points
1	416	1	950	1	367	1	50	1	217
2	583	2	1 067	2	467	2	100	2	317
						2 bis	140		
3	917	3	1 184	3	567	3	180	3	667
						3 bis	250		
4	1 167	4	1 300	4	667	4	500	4	917
5	1 584	5	1 417	5	1 084	5	917	5	1 084
6	1 917	6	1 534	6	1 834	6	1 100	6	1 300
7	2 317	7	1 750	7	2 417	7	1 284		
8	2 717					8	1 467		

Grille de raccordement aux niveau

Niveau	Échelon	Fourchette de points	
A	1	2 000	2 133
	2	2 134	2 299
B	1	2 300	2 466
	2	2 467	2 633

C	1	2 634	2 800
	2	2 801	2 966
	3	2 967	3 133
	4	3 134	3 300
D	1	3 301	3 466
	2	3 467	3 633
	3	3 634	3 800
	4	3 801	3 966
E	1	3 967	4 217
	2	4 218	4 467
	3	4 468	4 633
	4	4 634	4 967
F	1	4 968	5 633
	2	5 634	6 467
	3	6 468	7 934
G	1	7 935	8 967
	2	8 968	9 601
	3	9 602	10 000

### Avenant n° 118 du 11 octobre 2012

Signataires	
Organisations patronales	La section fruits et légumes transformés de FELCOOP,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; La CFTC-Agri ; Le SNCOA CFE-CGC ; La FNAF CGT ; La FGTA FO ; L'UNSA2A,

#### Article 1er

En vigueur étendu

Compte tenu de l'arrêté du 21 juin 2012 portant extension de l'avenant n° 116 du 13 juillet 2011, le dernier paragraphe de l'article 4 bis sur les travailleurs saisonniers est annulé et remplacé par :

« 2. Les travailleurs saisonniers qui ne réunissent pas les conditions prévues à l'alinéa 1, du point 1, de ce même article sont exclus de l'application des dispositions des articles 38 bis et 39. »

#### Article 2

En vigueur étendu

Compte tenu du même arrêté, le dernier paragraphe du titre IV de l'article 25 sur la mise en place d'horaires individualisés est annulé et remplacé par :

« Le report d'heures n'entraîne pas le paiement des majorations pour heures supplémentaires pourvu qu'elles résultent d'un libre choix du salarié. »

#### Article 3

En vigueur étendu

L'article 35 de l'avenant n° 116 du 13 juillet 2011 sur l'indemnité de fin de carrière est annulé et remplacé par :

« Tout membre du personnel faisant valoir ses droits à la retraite, et ayant 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, percevra une indemnité de fin de carrière.

Cette indemnité sera :

- pour une ancienneté comprise entre 5 et 9 ans, de 1/2 mois de salaire ;
- pour une ancienneté comprise entre 10 et 14 ans, de 1 mois de salaire ;
- pour une ancienneté comprise entre 15 et 19 ans, de 1 mois 1/2 de salaire ;
- pour une ancienneté comprise entre 20 et 24 ans, de 2 mois 1/2 de salaire ;
- pour une ancienneté de 25 ans et au-delà, de 4 mois de salaire.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de fin de carrière est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois de travail effectif précédant la rupture ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel versée au salarié pendant cette période n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

La rémunération visée au présent article s'entend de la rémunération brute.

L'ancienneté sera calculée à partir de la dernière date d'entrée dans l'entreprise.

Ces dispositions seront applicables à partir du 1er janvier 2013. »

#### Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

### Avenant n° 120 du 23 janvier 2013

Signataires	
Organisations patronales	La section fruits et légumes transformés de FELCOOP,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; La FGTA FO ; L'UNSA2A,

#### Article 1er



En vigueur étendu

Suite à une erreur matérielle dans la rédaction de l'avenant n° 116 du 13 juillet 2011, les partenaires sociaux ont modifié l'attribution des points à l'annexe I, à l'échelle 4 du critère C, en supprimant le chiffre 1 300 et en le remplaçant par le chiffre 667.

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

## Avenant n° 123 du 17 janvier 2019 relatif à l'accord concernant la commission paritaire de négociation et d'interprétation

Signataires	
Organisations patronales	FELCOOP,
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC Agro,

### Préambule

En vigueur étendu

Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est instituée par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnel qui modifie l'article L. 2232-9 du code du travail.

Cette commission remplace la commission mixte de négociation et la commission de validation existantes.

À cet effet, les parties ont décidé de mettre en œuvre 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 conserveries coopératives et SICA (IDCC n° 7003).

### Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 2

En vigueur étendu

L'article 11 de la convention collective de travail est modifié. Il s'intitule « Commission paritaire nationale » et devient : Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

#### a) Attributions (1)

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit en vue des négociations de branche et professionnelles.

En vertu de l'article L. 2232-9 du code du travail, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationales. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus en matière de durée et aménagement du temps de travail, de travail à temps partiel et travail intermittent, de congés et de compte épargne-temps, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées pourront y figurer ;
- elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

#### b) Localisation

La commission paritaire a pour localisation le siège de FELCOOP actuellement situé au 43, rue Sedaine, 75011 Paris.

#### c) Composition

Cette commission est composée des représentants de chaque organisation représentative de salariés *signataires de la présente convention* (2) et d'un nombre égal de représentants employeurs.

La présidence, limitée à 1 an, est alternativement assurée par un membre représentant les salariés et par un membre représentant les employeurs.

#### d) Fonctionnement

Chaque représentant des organisations syndicales pourra être accompagné d'un membre supplémentaire à titre consultatif.

En cas de recours à un vote, chaque représentant dispose d'une voix.

La commission paritaire se réunit en fin d'année pour définir :

- les thèmes de négociation qui seront abordés au cours de l'année et la périodicité des négociations obligatoires ;
- le calendrier prévisionnel des réunions à raison d'au moins 3 par an.

Ces réunions pourront se tenir, à titre exceptionnel, en visio ou audio conférence.

(1) Le paragraphe relatif aux attributions est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

(Arrêté du 2 juillet 2019 - art. 1)

(2) Les mots « signataires de la présente convention » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2231-1 du code du travail.

(Arrêté du 2 juillet 2019 - art. 1)

### Indemnisation des salariés participant aux commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation

Article 3

En vigueur étendu

L'article 11 bis de la convention collective de travail est modifié. Il s'intitule « Indemnisation des salariés participant aux commissions paritaires nationales et aux commissions nationales d'interprétation et de conciliation » et devient : Indemnisation des salariés participant aux commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation.

Les frais de transport des salariés des coopératives et SICA sont remboursés par FELCOOP section fruits et légumes transformés sur la base du tarif SNCF 2e classe.

Les frais de repas des salariés des coopératives et SICA sont remboursés par FELCOOP section fruits et légumes transformés sur la base du tarif ACOSS de prise en charge et à raison d'un repas par journée de réunion.

### Durée et date d'application

#### Article 4

En vigueur étendu

Cet accord est conclu pour une durée de 5 ans et entrera en vigueur dès sa signature. La dernière réunion précédant la fin de l'accord aura pour objet entre autres sa reconduction.

#### Révision

#### Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision totale ou partielle, 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 avis de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 3 mois suivant la saisine. (1)*

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.  
(Arrêté du 2 juillet 2019 - art. 1)

#### Dénonciation

#### Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord. Elle est déposée dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois.

Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les 3 mois qui suivent le début du préavis.

#### Extension

#### Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Le présent accord est déposé en deux exemplaires auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, sous réserve de l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche.

## Accord de champ du 17 septembre 2019 intégrant un accord de méthode

Signataires	
Organisations patronales	Section « fruits et légumes frais » de la fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole (FELCOOP) ; Section « fruits et légumes transformés » de la fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole (FELCOOP) ; Fédération syndicale du teillage agricole du lin (FESTAL) ; Fédération nationale des déshydratateurs (FND),
Organisations de salariés	Fédération générale agro-alimentaire FGA CFDT ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et secteurs connexes FGTA FO ; Fédération nationale agro-alimentaire CFE-CGC,

#### Préambule

En vigueur étendu

Dans le but de répondre au contexte légal sur la restructuration des branches professionnelles, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles des 4 branches susvisées ont décidé de s'organiser afin de structurer un nouveau périmètre conventionnel.

Parmi les 4 branches regroupant des coopératives, des unions de coopératives et des filiales, 3 branches comptent moins de 5000 salariés et sont donc directement concernées par l'accélération de la restructuration des branches professionnelles décidée par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017.

Cet accord vise à définir le périmètre des futures négociations, les objectifs et la méthode employée via un accord de champ intégrant un accord de méthode dans le cadre du regroupement des 4 conventions collectives nationales susvisées, appartenant au secteur de la coopération agricole.

Il n'a pas pour but, ni pour effet de remettre en cause les règles légales et conventionnelles de mesure de la représentativité des organisations syndicales de salariés et d'employeurs.

Les partenaires sociaux des 4 branches susvisées dressent le constat de leurs points communs :

- une taille des entreprises proche ;
- un lien fort avec la production agricole et les associés coopérateurs ;
- des productions et récoltes saisonnières soumises aux aléas climatiques ;
- des unités et usines situées en milieu rural ;
- des branches dynamiques ayant la volonté de continuer à accompagner fortement sur l'aspect social les entreprises qui composent leur filière.

Ils n'en oublient pas pour autant les spécificités qui leur sont propres qui pourraient faire l'objet d'annexes particulières.

Le rapprochement envisagé, faisant l'objet du présent accord, a pour objectifs :

- d'assurer un dialogue social actif et qualitatif ;
- de favoriser le maintien et le développement de l'emploi ainsi que la compétitivité des coopératives agricoles et leurs filiales ;
- de créer un dispositif leur permettant de s'adapter aux évolutions législatives, techniques, environnementale etc. ;
- d'assurer la couverture conventionnelle de tous les salariés en prenant en compte les particularités de chaque filière d'origine ;
- valoriser le secteur d'activité par l'amélioration et la création de socles sociaux innovants et ambitieux pour l'ensemble des salariés.

#### Objet

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet :

- de définir un accord de champ d'application (art. L. 2261-33 du code du travail) ;
- de définir un accord de méthode ainsi qu'un calendrier de rapprochement des champs conventionnels des branches agricoles coopératives : Felcoop frais (IDCC 7006) ; Felcoop transformés (IDCC 7003) ; lin (IDCC 7007) et déshydratation (IDCC 7023).

#### Périmètre du rapprochement des champs des 4 conventions collectives nationales

## Article 2

En vigueur étendu

Les organisations syndicales de salariés et les organisations syndicales d'employeurs définissent une branche professionnelle comme un ensemble d'activités économiques proches et cohérentes. Ce champ est librement déterminé par les organisations citées précédemment, habilitées à négocier des accords et conventions de branche.

Le périmètre d'application de la future convention collective englobe l'ensemble des activités professionnelles des adhérents des 4 branches telles qu'elles sont définies dans chacune des CCN existantes, à l'article relatif au champ d'application.

Ainsi :

- au titre de la convention concernant les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (IDCC 7006), le périmètre de la future convention collective s'applique : sur le territoire de la France métropolitaine à l'ensemble des employeurs et salariés des coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre. Il s'applique également aux sociétés créées par les entreprises visées à l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime. En outre, il s'applique aux groupements d'intérêt économique (GIE) exerçant des activités identiques, constitués exclusivement ou en majorité entre des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention des fleurs, fruits et légumes et pommes de terre. Il s'applique également aux cadres dirigeants et supérieurs ne bénéficiant pas ou partiellement de l'accord paritaire national du 18 juillet 1951 ;

- au titre de la convention collective nationale des conserveries coopératives et SICA (IDCC 7003), le périmètre de la future convention collective s'applique à : l'ensemble du territoire métropolitain, pour régler les rapports entre employeurs et salariés de coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA fabriquant des conserves de fruits et légumes, des plats cuisinés et des spécialités telles que définies par l'article 2 du décret n° 5-241 du 10 février 1955 et de leurs filiales visées à l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche. Les travailleurs saisonniers en bénéficient selon les modalités de l'article 4 bis de la convention collective de branche. Il pourra être conclu une convention annexe pour les directeurs ayant directement ou par substitution une délégation de pouvoir de leur conseil d'administration ;

- au titre de la convention collective nationale des coopératives agricoles de teillage de lin (IDCC 7007), le périmètre de la future convention collective s'applique : sur le territoire métropolitain, pour régler les rapports entre employeurs et salariés des coopératives agricoles, des unions de coopératives agricoles et de SICA de teillage du lin constituées conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur. Il ne concerne pas les directeurs, les sous directeurs et les directeurs adjoints.

- au titre de la convention collective de travail des entreprises agricoles de déshydratation (IDCC 7023), le périmètre de la future convention collective s'applique : aux rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises quel que soit leur statut, ayant pour principale activité la déshydratation de produits agricoles, considérée comme activité de production. Des avenants ainsi que des conventions annexes peuvent être conclus à la demande de l'une des parties signataires. Les cadres dirigeants ne sont pas concernés par la convention, sauf en ce qui concerne la formation professionnelle continue.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail.  
(Arrêté du 8 avril 2020 - art. 1)

### Convention de rattachement

#### Article 3

En vigueur étendu

Dans le cadre d'une dynamique de rapprochement des champs conventionnels, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs s'efforceront de construire et d'aboutir à un socle conventionnel national commun.

Toutefois, conformément aux modalités et délais prévus par l'article L. 2261-33 du code du travail, à défaut de parvenir à un accord au terme du délai de 5 ans à compter de l'extension du présent accord, il est précisé que la convention collective de rattachement sera la convention collective nationale de travail concernant les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, fruits et légumes et pommes de terre du 16 novembre 2011 (IDCC 7006).

L'échec des négociations entraînera la caducité des clauses communes négociées. En conséquence de quoi, les dispositions de la CCN portant l'IDCC 7006 s'appliqueront au champ d'application des 3 autres branches.

### Future architecture conventionnelle

#### Article 4

En vigueur étendu

Dans un souci de cohérence du regroupement des champs conventionnels, les organisations syndicales et patronales construisent un socle conventionnel national commun à chacune des 4 branches.

En fonction de la volonté des partenaires sociaux des branches professionnelles et des contraintes propres à leur filière, le socle conventionnel national commun sera complété par des annexes conventionnelles relatives à un champ professionnel plus restreint.

#### 4.1. Thèmes des dispositions conventionnelles communes

En application de l'article L. 2261-22 du code du travail, les négociations du socle conventionnel national commun porteront sur les thèmes suivants :

1. Salaires minima hiérarchiques.
2. Classifications.
3. Mutualisation des fonds de financement du paritarisme.
4. Mutualisation des fonds de la formation professionnelle.
5. Garanties collectives complémentaires.
6. Certaines mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires.
7. Mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire.
8. Mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération.
9. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
10. Conditions et durées de renouvellement de la période d'essai.
11. Modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application ne sont pas réunies.
12. Cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice.
13. Rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

Et deux autres thèmes dans lesquels la branche peut négocier. À savoir :

- l'insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical.

Pour les accords interbranches « coopération et filière alimentaire » dont la branche est signataire, un simple renvoi à l'accord sera suffisant pour intégrer les dispositions.

### Modalités de négociation

#### Article 5

Une commission paritaire nationale assure la coordination des travaux et établit un calendrier prévisionnel (en annexe du présent accord) en vue de parvenir à un accord sur le texte d'un socle conventionnel national commun.

Les échanges de documents devront respecter un délai de 10 jours ouvrés avant chaque réunion de la commission paritaire nationale.

Les anciennes commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation de chaque convention collective deviennent des groupes de travail. Ces groupes de travail auront pour rôle de préparer les travaux de la CPPNI commune qui négocie les dispositions du grand champ ainsi que celles des annexes.

Un état des lieux comparatif des 4 conventions collectives sera fourni à la CPPNI en préalable des négociations.

#### 5.1 Commission paritaire nationale (1)

Il est créé une commission paritaire nationale.

La délégation syndicale est composée d'un représentant permanent par syndicat. Il pourra être accompagné d'un représentant par branche, sous réserve que le syndicat soit représentatif dans la branche.

La délégation employeurs sera composée d'un nombre au plus égal au nombre de représentants syndicaux.

La commission paritaire nationale :

- est chargée de négocier sur les dispositions de l'ensemble des champs d'application des 4 conventions collectives ;
- se réunit au minimum 3 fois par an. La première réunion aura lieu dans les 3 mois qui suivent l'extension du présent accord.

Les représentants qui siègent à la commission paritaire bénéficient d'une autorisation d'absence de leur employeur et sont rémunérés comme s'ils avaient normalement travaillé. Ils seront indemnisés de leurs frais de déplacement sur la base de justificatifs conformément aux règles en vigueur dans chacune des conventions.

#### 5.2. Réunions préparatoires. Autorisations d'absence

Afin de tenir compte du caractère spécifique et complexe de la négociation et de ses enjeux, il est convenu qu'à titre exceptionnel et pour le temps imparti à ces travaux d'harmonisation, chaque organisation syndicale peut organiser, dans la limite d'une journée par réunion paritaire, des réunions dites préparatoires, composées de ses représentants à la commission. Les mêmes conditions d'absence autorisée de leur employeur et d'indemnisation de leurs frais leur seront appliquées.

Toutefois, afin que ces absences ne puissent apporter de gêne préjudiciable à leur entreprise, ils devront en informer leur employeur au moins 7 jours à l'avance en joignant une convocation individuelle de leur organisation syndicale. La composition de chaque délégation syndicale devra être communiquée aux organisations patronales concernées, ainsi que les dates de réunion préparatoire de la commission paritaire. À cet effet des feuilles d'émargement seront établies pour chaque réunion par chaque organisation syndicale et adressées aux organisations patronales concernées.

(1) L'article 5.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.  
(Arrêté du 8 avril 2020 - art. 1)

### Effet. Durée de l'accord. Révision. Dénonciation. Dépôt

#### Article 6

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail. Les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant des quatre branches. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante salariés et de cinquante salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés une couverture uniforme.

Le présent accord prend effet à compter de la date de son extension. Il est conclu pour la durée nécessaire des travaux et jusqu'à la date de signature d'un accord sur le socle conventionnel national commun.

Le présent accord expirera automatiquement et sans formalisme particulier à l'issue de la période de négociation (5 ans à compter de la date de l'extension du présent accord) et emportera les effets précisés à l'article 3.

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie selon les modalités suivantes :

- la demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par courrier LRAR précisant son objet ;
- les négociations débiteront au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la demande de révision.

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires du présent accord. Elle est déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.  
(Arrêté du 8 avril 2020 - art. 1)

## Avenant « Salaires » n° 117 du 18 janvier 2012

Signataires	
Organisations patronales	La section fruits et légumes transformés de FELCOOP,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; La CFTC-Agri ; Le SNCOA CFE-CGC ; La FGTA FO ; L'UNSA2A,

#### Article 1er

En vigueur étendu

A compter du 1er février 2012, pour 151,67 heures par mois (35 heures hebdomadaires), les salaires mensuels minima sont définis comme suit :

(En euros.)

Échelon	Salaires mensuel
A1	1 403,02
A2	1 413,42
B1	1 432,37
B2	1 446,14
C1	1 465,68
C2	1 493,27
C3	1 518,38
C4	1 546,37
D1	1 584,98

Échelon	Salaire mensuel
D2	1 619,31
D3	1 690,43
D4	1 788,24
E1	1 860,23
E2	1 956,48
E3	2 109,22
E4	2 245,77
F	2 443,75
G	3 440,86

Article 2

En vigueur étendu

A compter du 1er juin 2012, pour 151,67 heures par mois (35 heures hebdomadaires), les salaires mensuels minima sont définis comme suit :

(En euros.)

Échelon	Salaire mensuel
A1	1 403,02
A2	1 416,25
B1	1 435,23
B2	1 449,03
C1	1 468,61
C2	1 496,26
C3	1 521,42
C4	1 549,46
D1	1 588,15
D2	1 622,55
D3	1 693,81
D4	1 791,82
E1	1 863,95
E2	1 960,39
E3	2 113,44
E4	2 250,26
F	2 448,64
G	3 447,74

Article 3

En vigueur étendu

A compter du 1er septembre 2012, pour 151,67 heures par mois (35 heures hebdomadaires), les salaires mensuels minima sont définis comme suit :

(En euros.)

Échelon	Salaire mensuel
A1	1 403,02
A2	1 419,08
B1	1 438,10
B2	1 451,93
C1	1 471,55
C2	1 499,25
C3	1 524,46
C4	1 552,56
D1	1 591,33
D2	1 625,80
D3	1 697,20
D4	1 795,40
E1	1 867,68
E2	1 964,31
E3	2 117,67
E4	2 254,76
F	2 453,54
G	3 454,64

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

**Avenant n° 119 du 23 janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2013 et au 1er juillet 2013**

Signataires	
Organisations patronales	La section fruits et légumes transformés de FELCOOP,
Organisations de salariés	La FGTA FO,

Article 1er

A compter du 1er février 2013, pour 151,67 heures par mois (35 heures hebdomadaires), les salaires mensuels minimaux sont définis comme suit :

(En euros.)

Échelon	Salaire mensuel
A1	1 430,22
A2	1 440,37
B1	1 459,67
B2	1 473,71
C1	1 493,62
C2	1 521,74
C3	1 547,33
C4	1 575,85
D1	1 612,02
D2	1 646,94
D3	1 719,26
D4	1 818,74
E1	1 891,96
E2	1 989,85
E3	2 145,20
E4	2 284,07
F	2 485,44
G	3 499,55

## Article 2

En vigueur étendu

A compter du 1er juillet 2013, pour 151,67 heures par mois (35 heures hebdomadaires), les salaires mensuels minimaux sont définis comme suit :

(En euros.)

Échelon	Salaire mensuel
A1	1 430,22
A2	1 444,69
B1	1 464,05
B2	1 478,13
C1	1 498,10
C2	1 526,31
C3	1 551,97
C4	1 580,58
D1	1 616,86
D2	1 651,88
D3	1 724,42
D4	1 824,20
E1	1 897,64
E2	1 995,82
E3	2 151,64
E4	2 290,92
F	2 492,90
G	3 510,05

## Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

### Avenant n° 121 du 18 décembre 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2015

Signataires	
Organisations patronales	La section fruits et légumes transformés de FELCOOP,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; La CFTC-Agri ; Le SNCOA CFE-CGC,

## Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

### Avenant n° 122 du 19 février 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2016

Signataires	
Organisations patronales	La section fruits et légumes transformés de FELCOOP,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; La CFTC-Agri ; Le SNCOA CFE-CGC,

Article 1er  
En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 2  
En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

## Accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle dans la branche industries alimentaires, coopératives agricoles et services associés

Signataires	
Organisations patronales	Les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans les branches des secteurs des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés ci-dessous : Au titre des industries alimentaires : 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 : Coop de France ; FCE ; Conseil national du réseau CER France,
Organisations de salariés	Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le secteur des industries alimentaires : FGA CFDT ; FGTA FO ; CFE-CGC ; FNAF CGT ; CSFV CFTC, Ainsi que celles représentatives dans le secteur de la coopération agricole et des services associés : FGA CFDT ; FGTA FO ; FNAF CGT ; CFTC-Agri ; SNCOA CFE-CGC ; L'UNSA2A,
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'ester 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 adhéreraient ultérieurement ;
- 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.

##### 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'existants 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 1er 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 1er 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 adhéreraient ultérieurement ;
- des organisations professionnelles d'employeurs signataires de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM » et celles qui y adhéreraient 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 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 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 adhéreraient 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 adhèreraient ultérieurement ;
- de 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.

#### 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**

**Signataires**

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 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 CFDT ; FGA CFDT ; 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 débuter 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 1er 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 SYNFAVIA ; 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 rafraichissantes 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 18 juillet 2013 relatif au contrat de génération**

**Signataires**

Organisations patronales	SNTPEAV ; FNB ; FNICGV ; Alliance 7 ; CNCT ; SFIG ; SNFS ; UCCF ; CNBPF ; FEBPF ; FIA ; SNFBP ; FICF ; FNIL ; SRF ; SIFPAF ; CNPCCG ; FNEAP ; CNGF ; FNECE ; SNBR ; SES ; STPI ; SYNAFAVIA ; FICT ; CFC ; FEDALIM ; CPF ; SNINA ; SCF ; UNPF ; SNIV SNCP ; Coop France ; ABF ; ADEPALE ; ANMF ; CSEM ; CSRCSF ; CFSL ; CFSI ; CNADEV ; CNTF.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; CFTC-Agri ; FGA CFDT ; FS CFDT ; FGTA FO.

**Préambule**

En vigueur étendu

Le présent accord est pris en application de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération dont les dispositions ont été reprises par la loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération, complétée par le décret n° 2013-222 du 15 mars 2013.

Il s'inscrit par ailleurs dans les engagements réciproques de l'Etat, des régions et des acteurs de la filière de l'alimentaire tels que définis dans le contrat de la filière alimentaire signé le 19 juin 2013.

L'objectif commun est de consolider et de créer des emplois, notamment chez les jeunes, de sécuriser les parcours professionnels dans un contexte économique difficile et d'améliorer l'attractivité de la filière.

Pour le présent accord, le périmètre retenu pour la filière concerne les entreprises qui relèvent des secteurs d'activités professionnelles des conventions collectives des branches signataires du présent accord qui se répartissent entre la coopération agricole, le secteur des industries alimentaires, les entreprises de la distribution spécialisée et le commerce de détail alimentaire. L'ensemble de ces secteurs professionnels représente 80 000 entreprises et 820 000 salariés.

Le contrat de génération poursuit un triple objectif : faciliter l'insertion durable des jeunes, favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et assurer la transmission des savoirs et des compétences entre les générations.

Le dispositif du contrat de génération varie selon la taille des entreprises. Pour les entreprises de moins de 300 salariés, il repose sur une incitation financière en cas d'embauche d'un jeune de moins de 26 ans assortie du maintien dans l'emploi d'un salarié âgé de 57 ans et plus. Pour les entreprises de 300 salariés et plus il repose sur l'obligation de négocier un accord relatif au contrat de génération et si celles-ci ne parviennent pas à déboucher sur un accord, sur l'obligation de mettre en œuvre un plan d'action. Le non-respect de cette obligation est sanctionné par une pénalité.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, le dispositif d'aide associé au contrat de génération est d'accès direct. En revanche, pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés, ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés, l'aide associée au contrat de génération est conditionnée à la conclusion d'un accord collectif d'entreprise, et à défaut d'un tel accord, attesté par un procès-verbal de désaccord, à la mise en œuvre d'un plan d'action.

Toutefois, la loi prévoit la possibilité pour un accord collectif de branche étendu de couvrir les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 à moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés. Le présent accord poursuit cette finalité et doit permettre à ces entreprises d'accéder aisément aux incitations associées au dispositif du contrat de génération et favoriser ainsi l'emploi des jeunes, le recrutement et le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des orientations déjà adoptées par les différentes branches de la filière alimentaire sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur la prise en compte de la problématique des âges et sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent accord permet de répondre à toutes les situations des entreprises qui entrent dans son champ d'application et de prendre en compte la diversité des différentes branches.

De la même manière, cet accord s'inscrit dans la continuité des accords ou plans d'actions, que les entreprises ont pu conclure ou mettre en œuvre, relatifs :

- à l'emploi des salariés âgés (pris en application de l'article 87 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009)

;

- à la prévention de la pénibilité (pris en application des dispositions de l'article 77 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites) ;

- à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (pris en application des dispositions de l'article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites) ;

- à la GPEC (obligation triennale de négociation prévue par l'article L. 2242-15 du code du travail).

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord couvre l'ensemble des entreprises de 50 salariés et plus et celles appartenant à un groupe dont l'effectif est d'au moins 50 salariés relevant des champs conventionnels des signataires du présent accord.

Les entreprises comprenant moins de 50 salariés sont prises en compte dans les objectifs chiffrés prévus au présent accord et bénéficieront des études et outils d'accompagnement, si elles le souhaitent.

Il permettra, en application des dispositions du 3° de l'article L. 5121-8 du code du travail, de couvrir les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 à moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés. Sous réserve de l'élaboration d'un diagnostic préalable relatif à l'emploi des jeunes et des salariés âgés dont le contenu a été fixé par décret et de sa transmission à l'autorité administrative conformément à l'article L. 5121-17 du code du travail, ces entreprises pourront bénéficier directement des aides attachées à l'embauche d'un jeune, au recrutement et au maintien dans l'emploi d'un salarié âgé.

#### Tranches d'âge des jeunes et des salariés âgés concernés

Les parties ont décidé d'élargir les bénéficiaires des actions du présent accord au-delà des tranches d'âge pour lesquelles l'aide de l'Etat est prévue pour le contrat de génération.

Ainsi, les engagements du présent accord concernent :

- les jeunes de moins de 30 ans en CDI, avec une attention particulière portée aux jeunes âgés de moins de 26 ans ;
- les salariés de 50 ans et plus, avec une attention particulière portée sur les salariés de 57 ans et plus.

Pour bénéficier des aides prévues par la loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération il convient d'embaucher en CDI et de maintenir pendant la durée de l'aide un jeune de moins de 26 ans ou un jeune de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et de maintenir dans l'emploi en CDI, pendant la durée de l'aide ou jusqu'à son départ en retraite, un salarié âgé d'au moins 57 ans ou âgé d'au moins 55 ans au moment de son embauche ou âgé d'au moins 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

#### Article 2

En vigueur étendu

Le diagnostic préalable annexé au présent accord comporte notamment des éléments relatifs :

- à la pyramide des âges des salariés ;
- aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leur place respective ;
- au profil des jeunes ;
- au profil des salariés âgés ;
- aux prévisions de départ à la retraite ;
- aux perspectives de recrutement ;
- aux compétences clés des salariés des entreprises ;
- à la répartition des femmes et des hommes ;
- aux conditions de travail des salariés âgés.

Le diagnostic s'appuie sur les résultats issus des enquêtes conduites par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des différents secteurs professionnels des parties au présent accord.

Préalablement à la négociation du présent accord, le diagnostic a fait l'objet d'une présentation et d'échanges entre les partenaires sociaux. Il a servi de base à l'orientation des dispositions du présent accord.

En vue d'aider les PME (moins de 300 salariés) à établir leur propre diagnostic relatif à l'emploi des jeunes et des salariés âgés, OPCALIM a conclu une convention avec la DGEFP visant à obtenir un soutien financier pour l'accompagnement des entreprises dans la réalisation de leur diagnostic. Les parties signataires du présent accord souhaitent que les financements bénéficient prioritairement aux entreprises relevant du champ du présent accord.

#### Article 3

En vigueur étendu

##### 3.1. Objectifs d'embauche de jeunes en CDI

Les perspectives d'embauche sur les années à venir sont dépendantes de l'évolution de l'activité économique des entreprises de chaque secteur, dont la progression passe notamment par un renforcement de leur compétitivité.

Avec les éléments de contexte connus à ce jour, le manque de visibilité sur l'évolution des marchés et en se basant sur une hypothèse de maintien de l'effectif salarié de la filière, les perspectives d'embauche sur la période 2014-2016 sont de 90 000 salariés.

Les parties se fixent comme objectif qu'un tiers de ces embauches concerne les salariés de moins de 30 ans, soit 30 000 recrutements de jeunes sur la période.

Cet objectif fera l'objet d'un suivi annuel par les signataires du présent accord tel que précisé à l'article 10. Ils l'apprécieront au regard de l'évolution du contexte économique de la filière et de la réalité des embauches.

##### 3.2. Intégration et accompagnement des jeunes dans l'entreprise

###### 3.2.1. Parcours d'accueil dans l'entreprise

Les entreprises mettent en place, pour les jeunes embauchés, un parcours d'accueil afin de leur permettre de s'approprier rapidement les éléments indispensables pour une bonne intégration.

Ce parcours peut se caractériser par une visite de l'entreprise, la remise d'un livret d'accueil ou par toute autre mesure de nature à faciliter l'intégration du jeune. Les parties conviennent de définir un modèle de livret d'accueil à partir de septembre 2013.

Lors de l'embauche du jeune, l'entreprise lui remet un descriptif des fonctions correspondant au poste qu'il va occuper.

###### 3.2.2. Désignation d'un référent

L'entreprise présentera au jeune le salarié à qui il peut s'adresser durant les premières semaines de son arrivée dans l'entreprise, pour faciliter son intégration. Ce salarié, qui servira de référent au jeune, sera chargé d'apporter des réponses aux interrogations que le jeune peut avoir sur son poste, son environnement de travail, l'organisation de l'entreprise ou de l'orienter vers le service le mieux placé pour lui apporter une réponse.

Le référent, dont le rôle est distinct de celui que peut avoir un tuteur, est choisi par l'entreprise sur la base du volontariat. Le référent est également distinct du binôme auquel l'article L. 5121-17 du code du travail fait référence quand il évoque les modalités de l'aide associée au contrat de génération. Toutefois, un tel binôme peut à titre volontaire assurer le rôle de référent.

###### 3.2.3. Entretien de suivi du jeune

Un entretien associant le jeune, son responsable hiérarchique ainsi que son référent aura lieu dans les 6 mois maximum suivant l'entrée du jeune dans l'entreprise. Cet entretien permettra d'évaluer son intégration et la maîtrise des compétences associées à son poste de travail.

Les parties conviennent de définir une trame d'entretien de suivi du jeune à partir de septembre 2013.

### 3.3. Formation des jeunes

Selon le diagnostic préalable, les jeunes de moins de 26 ans représentent 15 % des salariés de la filière. Selon les données fournies par OPCALIM, ils sont bénéficiaires de 8 % des formations au titre du plan dans les entreprises de plus de 10 salariés et de 14 % des formations dans les entreprises de moins de 10 salariés, de 8 % des formations au titre de la période de professionnalisation, de 82,5 % des contrats de professionnalisation et de 3,8 % des formations au titre du DIF.

Le contrat d'apprentissage est une des voies d'insertion privilégiées pour les entreprises de l'alimentation en détail. Leur expérience bénéficiera aux entreprises relevant des autres secteurs professionnels.

Les parties au présent accord incitent les entreprises à veiller à ce que les jeunes embauchés, au même titre que les autres salariés, bénéficient d'un accès aux actions de formation qu'elles mettent en œuvre.

La part du plan de formation réservée aux jeunes est déterminée chaque année par l'employeur en concertation avec les instances représentatives du personnel (comité d'entreprise et, à défaut, délégués du personnel) quand elles existent. Elle tient notamment compte des résultats des entretiens évoqués ci-dessus, de ceux des entretiens annuels et du souci d'assurer à l'ensemble des salariés un accès aux formations mises en œuvre par l'entreprise selon ses priorités.

### 3.4. Recours à l'alternance et aux stages

Les parties au présent accord réaffirment leur attachement aux formations en alternance, en ce qu'elles constituent un vecteur positif d'adaptation des compétences des jeunes à celles dont les entreprises ont besoin et un moyen efficace pour leur intégration dans l'entreprise.

Eu égard aux perspectives de départ à la retraite dans les années à venir liées notamment à l'effet du « papy-boom », les parties incitent les entreprises à favoriser le recours aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation pendant la durée du présent accord mais également au-delà. Elles entendent pour cela développer les actions nécessaires pour lever les freins à l'alternance identifiés dans certaines branches (1).

Les parties rappellent que les acteurs de la filière ont conduit en amont de la signature du contrat de la filière alimentaire une réflexion pour favoriser l'alternance, et pour y parvenir une étude-diagnostic a été conduite par les observatoires des industries alimentaires et de la coopération agricole.

Il s'agit :

- d'expérimenter des modalités permettant de développer le contrat d'alternance pour les niveaux IV et V ;
- de développer des partenariats pédagogiques entre les établissements de formation et les entreprises ;
- de rapprocher les rythmes scolaires de l'alternance de ceux de l'entreprise ;
- de travailler sur les conditions d'accès des apprentis mineurs (à partir de 16 ans) ;
- d'accompagner la mobilité géographique des alternants en développant des partenariats avec des organismes nationaux ou territoriaux en matière de logement et de transport.

En complément de ces axes de réflexion, les parties au présent accord s'attacheront à développer à partir du second semestre 2013 la création et l'expérimentation d'un dispositif de préparation opérationnelle à l'alternance (POA), l'objectif étant d'ouvrir la préparation opérationnelle à l'emploi aux jeunes par la mise en place de formations leur permettant d'accéder dans un second temps aux contrats en alternance. Une telle POA est de nature à créer les facteurs clés de succès du jeune dans son parcours professionnel.

Les parties au présent accord soulignent par ailleurs l'articulation possible entre les contrats de professionnalisation à durée indéterminée avec des jeunes de moins de 26 ans et les modalités de l'aide associée au contrat de génération.

Les signataires du présent accord s'inscrivent dans les objectifs fixés dans le contrat de filière alimentaire visant à former 150 000 jeunes en alternance sur les années 2014 à 2017.

Concernant le recours aux stages, il est rappelé que l'accord national interprofessionnel du 7 juin 2011 relatif à l'accès des jeunes aux formations en alternance comporte diverses mesures d'encadrement des stages. Celles-ci s'articulent autour des trois principes généraux suivants :

- les stages doivent s'inscrire dans le cadre d'un projet pédagogique ;
- ils ne peuvent être mis en œuvre hors cursus pédagogique ou post-formation ;
- ils ne peuvent avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent.

A l'instar des jeunes embauchés en contrat à durée indéterminée, les salariés en alternance ainsi que les stagiaires bénéficient du parcours d'accueil tel que précisé à l'article 3.2.1.

Suite au constat du manque d'attractivité et du déficit d'image et pour faciliter l'accès à l'emploi et aux stages, la filière a mis en place un site internet [www.alimentiers.com](http://www.alimentiers.com) dédié à l'information du grand public et particulièrement des jeunes, sur les métiers, les formations (initiales, continues, CQP, titres professionnels ...) et les emplois de la filière alimentaire. Le lancement de ce portail s'accompagne d'une campagne média visant à accentuer sa notoriété auprès du grand public.

(1) Sur la base de l'étude commune des observatoires de la coopération agricole et des industries alimentaires sur les dispositifs de formation en alternance.

## Article 4

En vigueur étendu

### 4.1. Objectifs chiffrés en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Au vu de la pyramide des âges, de la hausse de la durée de cotisation nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein et de l'évolution de l'âge légal de départ à la retraite ainsi que de l'effet des mesures adoptées par les entreprises dans le cadre de leurs accords sur l'emploi des salariés âgés, le pourcentage des salariés âgés de 50 ans et plus s'établit à 23 % et devrait continuer à s'accroître.

En conséquence, les parties au présent accord ont pour perspective un objectif d'emploi de salariés de 50 ans et plus représentant 25 % des effectifs au 31 décembre 2016. Cet objectif correspond au maintien des salariés âgés dans l'emploi.

Concernant les perspectives de recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus, les parties au présent accord se fixent l'objectif que 5 % des embauches en CDI sur la période concernent les salariés âgés. Rapportées aux effectifs de la filière, elles représentent 4 500 salariés sur la période 2014-2016.

Ces objectifs feront l'objet d'un suivi annuel par les signataires du présent accord tel que précisé à l'article 10. Ils les apprécieront au regard de l'évolution du contexte économique de la filière, de la réalité des embauches et du maintien dans l'emploi.

### 4.2. Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

Au-delà des mesures issues des accords que les branches qui composent la filière ont pu conclure et qui, sur la base de leurs spécificités, comportent à des degrés divers des mesures visant à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité, les parties au présent accord, conformément aux orientations qu'elles ont adoptées dans le contrat de filière alimentaire, entendent ouvrir une réflexion transversale sur la qualité de vie au travail et la prévention des risques professionnels devant conduire à une remise de travaux en mars 2014. Bien qu'une telle réflexion n'ait pas spécifiquement pour objet de focaliser ses travaux sur les salariés âgés, elle ne saurait les ignorer et doit permettre de définir des mesures de prévention visant à assurer leur maintien dans l'emploi.

A l'issue de la réflexion, des actions pourront être engagées grâce notamment à la charte nationale de coopération pour le soutien et l'accompagnement des entreprises de production et de transformation du secteur de l'agroalimentaire et de leurs salariés. Celle-ci comporte notamment un axe sur les conditions de travail et a permis de proposer, avec l'appui du réseau ANACT, la prise en charge de l'élaboration de contenus de formations relatives à la prévention des risques professionnels et d'actions de formation dans les entreprises de la filière.

Elle comporte également une dimension prenant en compte la question du handicap et la sensibilisation des entreprises à cette thématique. L'observatoire

prospectif des métiers et des qualifications des industries alimentaires (Observia) a conduit une étude relative à l'emploi des travailleurs handicapés. Celle-ci permet notamment de lever nombre d'idées préconçues sur le handicap. Cette étude a donné lieu à l'élaboration d'un guide, qui fera l'objet d'une diffusion auprès de l'ensemble des entreprises de la filière.

Il est en outre rappelé que, en application des dispositions de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, la prévention de la pénibilité au travail fait désormais partie des mesures nécessaires auxquelles l'employeur s'oblige en vue d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés. Elle s'inscrit dans les principes généraux de prévention des risques professionnels.

Dans le cadre de leurs démarches d'évaluation des risques professionnels et de prévention de la pénibilité, les entreprises sont incitées à tenir compte du facteur âge et à déterminer dans quelle mesure celui-ci constitue un facteur nécessitant l'adoption de mesures spécifiques.

#### 4.3. Actions en faveur de l'emploi des salariés âgés

##### 4.3.1. Recrutement des salariés âgés

Les parties au présent accord rappellent que le portail internet [www.alimetiers.com](http://www.alimetiers.com) propose des informations grand public sur les métiers, les formations et les emplois au sein de la filière. Bien que visant plus spécifiquement les jeunes, elles soulignent que le portail comporte également des offres d'emploi qui s'adressent à tous les demandeurs d'emploi, quel que soit leur âge.

Les parties ont pour objectif de conclure début 2014 un partenariat avec Pôle emploi et l'APEC dans le but de favoriser le recrutement notamment des salariés âgés.

##### 4.3.2. Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

L'entretien de seconde partie de carrière visé à l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 9 mars 2006 relatif à l'emploi des seniors constitue un élément essentiel pour étudier les évolutions professionnelles du salarié et anticiper les perspectives de son emploi avant qu'il ne soit considéré comme senior.

Il apparaît que la part des salariés ayant atteint l'âge de 45 ans qui sollicitent un entretien de seconde partie de carrière demeure très faible. Ce constat peut résulter d'un manque d'information aussi bien des salariés que des entreprises relatif à l'entretien de seconde partie de carrière.

Les partenaires sociaux de diverses branches des industries alimentaires ont développé un guide destiné à aider les entreprises à conduire un entretien professionnel et les salariés à le préparer. Il comporte une partie spécifique à l'entretien de seconde partie de carrière. Une diffusion de ce guide élargie à l'ensemble des entreprises et salariés de la filière participerait à une meilleure information. C'est pourquoi il est convenu qu'une nouvelle diffusion de ce guide sera réalisée par les parties au présent accord.

Les parties au présent accord ont pour objectif que 25 % des salariés de 45 ans et plus sollicitent un entretien de seconde partie de carrière et que 100 % des salariés ayant sollicité un tel entretien l'aient réalisé. Pour atteindre cet objectif, les parties conviennent :

- d'engager un travail pour adapter le guide aux TPE-PME ;
- de déployer une campagne d'information sur la coopération intergénérationnelle (telle que précisée à l'article 4.3.3).

L'entretien professionnel dont celui de seconde partie de carrière constitue une composante d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Il a notamment pour objet de faire le point sur :

- la situation du salarié au regard de l'évolution des métiers et de ses perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
- les compétences du salarié et ses besoins en formation ;
- les perspectives de son déroulement de carrière en fonction de ses compétences, de ses souhaits et des possibilités de l'entreprise ;
- un éventuel aménagement des conditions d'emploi.

Cet entretien peut être également l'occasion d'étudier, en lien avec les besoins de l'entreprise, le souhait et la capacité du salarié à exercer des activités tutorales destinées à transmettre des compétences spécifiques que son expérience reconnue au sein de l'entreprise lui a permis d'acquérir.

Ces éléments alimentent la réflexion de l'entreprise sur l'évolution de ses besoins en compétences. Afin d'accompagner les entreprises dans la formalisation de leurs pratiques en matière de GPEC, plusieurs branches du secteur des industries alimentaires ont développé en commun une « boîte à outils GPEC » dans le but d'aider les entreprises à mettre en œuvre des plans d'action visant à réduire les écarts quantitatifs et qualitatifs entre leurs ressources internes et leurs besoins en emplois et compétences. Une réflexion sur la nécessité d'une adaptation de cet outil aux spécificités de TPE-PME sera conduite en vue d'une diffusion au cours du premier trimestre 2014 à l'ensemble des entreprises de la filière.

##### 4.3.3. Organisation de la coopération intergénérationnelle

Une campagne d'information des entreprises de la filière sur les avantages de la coopération intergénérationnelle sera lancée courant 2014.

Pour l'organiser, les parties conviennent de prendre contact avec l'OMIG (observatoire du management intergénérationnel), qui possède une expertise en la matière.

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

Selon les données d'OPCALIM, les salariés de 45 ans et plus sont bénéficiaires de 37 % des formations au titre du plan dans les entreprises de plus de 10 salariés et de 35 % dans celles de moins de 10 salariés, de 39 % des formations au titre de la période de professionnalisation, de 2 % des contrats de professionnalisation et de 39 % des formations au titre du DIF.

Afin d'adapter les compétences des salariés âgés à l'évolution de leurs emplois, il est nécessaire d'anticiper leurs formations. L'entretien de seconde partie de carrière poursuit cet objectif. Les entreprises doivent veiller à ce que les salariés de plus de 45 ans, au même titre que les autres salariés, bénéficient d'un accès aux actions qu'elles mettent en œuvre.

La part du plan de formation réservée aux salariés de plus de 45 ans est déterminée chaque année par l'employeur en concertation avec les instances représentatives du personnel (comité d'entreprise et, à défaut, délégués du personnel) quand elles existent. Elle tient compte des résultats des entretiens de seconde partie de carrière et de l'objectif d'assurer à l'ensemble des salariés un accès aux formations mises en œuvre par l'entreprise selon ses priorités.

Afin d'encourager la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de carrière, tout salarié âgé de 45 ans et plus pourra bénéficier, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

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

Dans le cadre de la gestion des âges en entreprise, des dispositifs d'aide à la gestion de la seconde partie de carrière professionnelle et d'aide à la transition activité-retraite existent dans différentes branches. Il sera étudié la possibilité d'étendre leur mise en œuvre à l'ensemble des salariés et des entreprises des signataires de l'accord.

Pour information, ces actions visent à :

- sensibiliser à la préservation du capital santé ainsi qu'à la nécessité de conserver une dynamique professionnelle ;
- accompagner les salariés dans la transition entre activité et retraite.

## Article 5

En vigueur étendu

### 5.1. Transmission des savoirs et des compétences

La transmission des compétences (savoirs et savoir-faire) suppose l'identification préalable des compétences présentes dans l'entreprise ainsi que celles dont l'entreprise a besoin tant dans l'immédiat que dans les années à venir.

Cette identification peut être formalisée au travers d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) trop souvent perçue comme un dispositif complexe par les entreprises. Pourtant, à des degrés divers, certaines entreprises font de la GPEC de manière non formalisée. Afin d'accompagner les entreprises dans l'organisation de leur GPEC, plusieurs branches du secteur des industries alimentaires ont développé en commun une « boîte à outils

GPEC » afin de les aider à mettre en œuvre des plans d'action visant à réduire les écarts quantitatifs et qualitatifs entre les ressources internes et les besoins en emplois et compétences. L'identification des compétences clés prévues par le diagnostic d'entreprise contribue au même objectif.

Les parties au présent accord encouragent les entreprises à s'approprier cet outil afin de formaliser les besoins en compétences de leurs salariés présents et futurs et d'anticiper ainsi les formations à mettre en œuvre. Une réflexion sur la nécessité d'une adaptation de cet outil aux spécificités des TPE-PME sera conduite en vue d'une diffusion au cours du premier trimestre 2014 à l'ensemble des entreprises relevant des parties signataires.

Il est par ailleurs rappelé que, pour les entreprises qui souhaiteraient être accompagnées dans une telle démarche, OPCALIM développe et prend en charge des diagnostics GPEC.

S'agissant de la transmission des compétences, l'approche intergénérationnelle sur laquelle repose l'idée de contrat de génération est particulièrement pertinente, notamment dans les entreprises où la pyramide des âges peut laisser craindre que des départs massifs à la retraite conduisent à des pertes de savoir-faire propres à l'entreprise.

C'est pourquoi les parties au présent accord encouragent les entreprises à développer des actions en faveur de la coopération intergénérationnelle, telle que prévue à l'article 4 de l'ANI du 11 juillet 2011. A cet effet, elles engageront une campagne d'information à destination des entreprises de la filière sur cette thématique.

Il s'agit de développer des binômes d'échanges de compétences entre les salariés expérimentés et les jeunes. Ces binômes d'échanges, qui se distinguent du binôme auquel l'article L. 5121-17 du code du travail fait référence quand il évoque les modalités de l'aide associée au contrat de génération, ont pour vocation de permettre des échanges de compétences du salarié expérimenté vers le jeune et vice versa (le jeune peut disposer de compétences ou de connaissances transférables à son binôme telles que celles relatives aux nouvelles technologies, ou à de nouveaux savoirs théoriques).

Les entreprises peuvent également assurer la transmission des compétences entre les jeunes et les salariés en s'assurant de la diversité des âges dans leurs équipes de travail.

Ces binômes d'échanges, qui permettent des transferts de compétences moins formalisés que dans le cadre d'une action de formation clairement identifiée et qui n'impliquent pas une relation enseignant/ apprenant, ne doivent pas s'opposer au tutorat. Celui-ci est particulièrement approprié quand il s'agit d'intégrer et de former un salarié en vue de la certification de la qualification que l'entreprise attend de ce dernier. Pour la mise en œuvre du tutorat, les parties signataires du présent accord établiront un cahier des charges de la formation des tuteurs.

Les signataires du présent accord rappellent aux entreprises qu'OPCALIM a développé et prend en charge un module de formation visant à favoriser la transmission des savoirs et savoir-faire dans l'entreprise. Cette action intitulée « TSF » sera élargie à l'ensemble de la filière.

## 5.2. Développement des compétences et des qualifications

Quel que soit l'âge du salarié, le renforcement de ses compétences constitue un enjeu majeur tant pour lui-même que pour la compétitivité de l'entreprise. Les certificats de qualification professionnelle délivrés par les branches de la filière permettent de renforcer l'employabilité des salariés en attestant de leur maîtrise de compétences acquises par l'expérience et/ ou par la formation. Au sein de la filière, 84 CQP sont dénombrés. La richesse de cette offre constitue un atout, pour autant sa rationalisation en renforcerait la lisibilité et contribuerait à accroître l'attractivité de la filière. A cette fin, conformément aux engagements pris dans le cadre du contrat de filière, les parties au présent accord jugent utile d'engager une réflexion visant à harmoniser les CQP de la filière en vue d'en réduire le nombre avant une inscription de ceux-ci au registre national de la certification professionnelle (RNCP). Elles prévoient dès le début 2014 de dresser une cartographie précise des CQP de la filière intégrant leur niveau d'utilisation, et d'ici à 2017 leur harmonisation progressive. Elles rechercheront également à identifier les passerelles pouvant exister entre les CQP et les diplômes.

Elles s'efforceront par ailleurs de favoriser la mise à profit des périodes de variation d'activité pour mettre en œuvre des actions de formation.

Suite aux engagements pris dans le contrat de filière, les parties au présent accord entendent également renforcer les savoirs fondamentaux et compétences clés des salariés des entreprises de la filière. Elles constatent qu'avec 15 %, le taux d'illettrisme des salariés de la filière est supérieur au taux national de 9 %. C'est pourquoi elles entendent élargir à l'ensemble de la filière les formations à la maîtrise des savoirs fondamentaux (MSF) développées par le secteur des industries alimentaires et contribuer à l'engagement pris dans le cadre du contrat de filière qui consiste à faire bénéficier 5 000 salariés supplémentaires d'une « formation MSF » d'ici à 2017. La faisabilité d'une reconnaissance paritaire d'un socle de compétences de la filière alimentaire sera examinée à partir du premier semestre 2014.

### Article 6

En vigueur étendu

Outre les mesures issues des accords que les branches signataires ont pu conclure et qui, sur la base de leurs spécificités, comportent à des degrés divers des mesures visant à favoriser l'égalité et la mixité entre les femmes et les hommes et lutter contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière, les parties au présent accord diffuseront, à l'ensemble des entreprises relevant des signataires du champ de l'accord, un guide réalisé par Observia relatif aux pratiques des entreprises en matière d'égalité et de mixité entre les femmes et les hommes. Ce guide sera complété par une cartographie des accords des branches signataires et des mesures qu'ils comportent en vue d'assurer l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations.

### Article 7

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales, les entreprises de 50 à moins de 300 salariés et n'appartenant pas à un groupe de 300 salariés et plus relevant d'une branche signataire du présent accord accèderont directement à l'aide financière de 4 000 € par an pendant 3 ans pour l'embauche à temps plein d'un jeune de moins de 26 ans, assortie du maintien dans l'emploi d'un salarié âgé de 57 ans et plus. Pour cela, elles auront à produire un diagnostic préalable.

Afin d'aider les entreprises, et plus particulièrement celles de petite ou moyenne taille, à mettre en place une gestion active des âges, les parties au présent accord feront l'inventaire des outils existants et les adapteront si nécessaire.

Par ailleurs, des dispositifs d'accompagnement-diagnostic GPEC et formations à la transmission des savoirs et savoir-faire sont proposés par OPCALIM.

Enfin, une aide financière est prévue pour accompagner les entreprises dans la réalisation de leur diagnostic.

### Article 8

En vigueur étendu

Les parties signataires mettront en œuvre les engagements prévus par l'accord dans les délais que les articles de celui-ci déterminent (cf. annexe I).

### Article 9

En vigueur étendu

Une information du présent accord auprès des entreprises et de leurs salariés sera mise en œuvre par les parties respectives au présent accord.

### Article 10

En vigueur étendu

Les engagements du présent accord feront l'objet d'un suivi annuel. Pour y parvenir, les parties du présent accord solliciteront les observatoires de la filière pour identifier les indicateurs communs de suivi.

Dans l'attente de la création de l'instance de coordination des CPNE telle que prévue par le contrat de filière, les parties proposent de réunir les commissions paritaires interbranches de l'emploi et de la formation professionnelle.

### Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord prendra effet à compter de son extension. Il est conclu pour une durée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur.

### Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès de la DIRECCTE Ile-de-France.



**Annexe**

En vigueur étendu

Annexe I

Récapitulatif des engagements figurant dans l'accord

Le contenu de cette annexe ne revêt qu'un caractère indicatif, elle ne saurait se substituer aux dispositions contenues dans l'accord.

<b>Engagements figurant dans l'accord</b>	<b>Calendrier prévisionnel de réalisation</b>
Article 3.1. - Objectif d'embauche de jeunes en CDI	Période 2014-2016
Article 3.2. - Intégration et accompagnement des jeunes dans l'entreprise Modèle de livret d'accueil Trame d'entretien de suivi du jeune	A partir de septembre 2013 A partir de septembre 2013
Article 3.4. - Recours à l'alternance Formation des jeunes en alternance Préparation opérationnelle à l'alternance Accès à l'emploi et aux stages des jeunes : www.alimetiers.com	Période 2014-2017 A partir du 2e trimestre 2013 Lancement en septembre 2013
Article 4.1. - Objectifs chiffrés en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés	Période 2014-2016
Article 4.2. - Mesures destinées à l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité Réflexion transversale sur la qualité de vie au travail et la prévention des risques professionnels Diffusion du guide sur l'emploi des travailleurs handicapés	Remise de travaux en mars 2014 Immédiat
Article 4.3. - Actions en faveur de l'emploi des salariés âgés Conventions avec Pôle emploi et APEC Site www.alimetiers.com Entretien de seconde partie de carrière Adaptation du guide d'entretien pour les TPE-PME Boîte à outils GPEC Campagne d'information sur la coopération intergénérationnelle Dispositifs d'aide à l'aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite	Début 2014 Lancement septembre 2013 Période 2014-2016 1er trimestre 2014 1er trimestre 2014 Courant 2014 Période 2014-2016
Article 5.1. - Transmission des savoirs et des compétences Boîte à outils GPEC Cahier des charges de la formation des tuteurs Action « TSF » Diagnostic GPEC	1er trimestre 2014 Période 2014-2016 Période 2014-2016 Immédiat
Article 5.2. - Développement des compétences et des qualifications Cartographie des CQP Harmonisation progressive Inscription au RNCP Elargissement et mise en œuvre de la formation MSF à l'ensemble de la filière Socle de compétences	Début 2014 D'ici à 2017 Au fur et à mesure de l'harmonisation Période 2014-2017 1er semestre 2014
Article 6. - Egalité d'accès à l'emploi et lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière Guide relatif aux pratiques en matière d'égalité et de mixité Cartographie des accords et des mesures qu'il comporte	Immédiat Période 2014-2016
Article 7. - Accompagnement des entreprises pour la mise en place d'une gestion active des âges Inventaire des outils existants Adaptation le cas échéant Aide au diagnostic	Immédiat 1er trimestre 2014 Immédiat

**Accord du 29 mai 2015 relatif au développement des compétences et de l'emploi**

**Signataires**

Organisations patronales	SNTPE ; FNICGV ; USNEF ; ANMF ; Alliance 7 ; CNCT ; SFIG ; SNFS ; CNBPF ; FEBPF ; CNTF ; SNFBP ; FICF ; CSFL ; FNIL ; SRF ; SIFPAF ; CNPCCG ; FNEAP ; CFSI ; CNGF ; FNECE ; CSEM ; SNBR ; SES ; ABF ; STPI ; SYNAFAVIA ; ADEPALE ; FICT ; CFC ; FEDALIM ; CNPEF ; SNIA ; SCF ; UNPF ; SNIV SNCP ; COOP France ; France conseil FCE ; CCCF.
Organisations de salariés	FGTA FO ; CSFV CFTC ; FNAA CFE-CGC ; FGA CFDT ; CFTC-Agri.

**Préambule**

En vigueur non étendu

Le présent accord est établi dans la continuité de la signature du contrat de la filière alimentaire le 19 juin 2013 et des engagements de l'accord relatif au contrat de génération dans diverses branches de la filière alimentaire du 18 juillet 2013.

L'ensemble des secteurs professionnels de la filière alimentaire représente 72 000 établissements et 720 000 salariés. Pour le présent accord, le périmètre retenu pour la filière concerne les entreprises qui relèvent des secteurs d'activités professionnelles des conventions collectives des branches signataires du présent accord, qui se répartissent entre la coopération agricole, les industries alimentaires et le commerce de détail alimentaire.

L'état des lieux préalable annexé au présent accord comporte notamment des éléments relatifs :

- aux chiffres clés de la filière alimentaire ;
- à la situation de l'emploi au 31 décembre 2014 ;
- au bilan 2014 des recrutements dans la filière et aux perspectives 2015 ;
- au bilan des actions du contrat de filière.

L'état des lieux s'appuie sur les résultats issus des enquêtes, études et publications conduites par les partenaires sociaux par le biais de la plate-forme commune des observatoires des métiers des industries alimentaires, de l'alimentation en détail, de la coopération agricole et par OPCALIM pour les projections d'emploi. Il a fait l'objet d'un diagnostic partagé par les partenaires sociaux à l'issue d'une présentation et des échanges sur la base desquels le présent accord repose. Ce dernier contribue à faire évoluer les actions du contrat de la filière alimentaire et réexamine les engagements pris dans le cadre de l'accord relatif au contrat de génération dans diverses branches alimentaires.

Conformément aux objectifs du contrat de la filière alimentaire, les partenaires sociaux rappellent leur engagement et leur volonté :

- de consolider et de créer des emplois, notamment pour les jeunes ;
- de sécuriser les parcours professionnels dans un contexte économique qui reste fragile ;
- d'améliorer l'attractivité de la filière ;
- de renforcer le dialogue social dans les territoires, dans les branches et dans les entreprises.

Les engagements déclinés dans le présent accord visent à atteindre ces quatre objectifs.

**Champ d'application professionnel****Article 1er**

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales des organisations signataires (annexe I).

**Perspectives en matière d'emploi****Article 2**

En vigueur non étendu

**1. Perspectives d'embauches au niveau de la filière**

Les perspectives d'embauches sur les années à venir sont dépendantes de l'évolution de l'activité économique des entreprises de chaque secteur dont la

progression passe notamment par le renforcement de leur compétitivité.

Compte tenu :

- des éléments connus à ce jour et notamment de l'état des lieux ;
- du manque de visibilité sur l'évolution des marchés et en se basant sur une hypothèse de maintien de l'effectif salarié de la filière ;
- de l'évolution du cadre fiscal en vigueur et prévu en faveur de la compétitivité des entreprises.

Les perspectives d'embauches sur la période 2014-2016 sont désormais estimées à 100 000 recrutements en CDI. Les parts respectives de celles concernant les jeunes de moins de 30 ans et de salariés âgés de plus de 50 ans sont également réévaluées :

- 50 % de moins de 30 ans ;
- 5,5 % de seniors (plus de 50 ans).

Les partenaires sociaux solliciteront également le futur observatoire des métiers pour disposer d'indicateurs de suivi complémentaires relatifs aux jeunes de moins de 26 ans et aux seniors de plus de 55 ans, au titre de l'année 2015.

## 2. Intégration et accompagnement des jeunes dans l'entreprise

Dans le cadre du contrat de filière alimentaire, la filière s'est engagée à former et à recruter 150 000 jeunes en alternance sur la période 2014-2017 en contrat de professionnalisation et d'apprentissage, soit 10 000 jeunes supplémentaires.

Les partenaires sociaux font le constat partagé suivant :

- la baisse des entrées en contrat d'apprentissage dans le secteur privé se poursuit en 2014 (- 3,2 % par rapport à 2013) ;
- en 2014, 47 700 jeunes ont été formés en alternance dans la filière alimentaire (+ 1,3 % par rapport à 2013), avec une hausse de 13 % des contrats de professionnalisation ;
- dans le cadre du plan de relance de l'apprentissage, l'Etat prévoit une prime d'apprentissage pour les TPE ainsi que l'aide à l'embauche d'un apprenti supplémentaire dans les entreprises de moins de 250 salariés.

Au vu de ces éléments, et sans préjudice des dispositions prévues par l'accord relatif au contrat de génération dans diverses branches de la filière alimentaire, les partenaires sociaux réévaluent l'objectif fixé en 2013 à 170 000 jeunes formés en alternance sur la période 2014-2017, soit 20 000 contrats de plus que l'engagement initial.

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de mettre en œuvre des actions pour favoriser l'alternance telle que décrite dans le contrat de filière. A cet effet, les partenaires sociaux décident de saisir le futur observatoire des métiers pour qu'il suive des indicateurs relatifs à l'alternance (taux de rupture de contrat, taux de réussite à l'examen, insertion professionnelle, poursuite d'études...).

Dans le cadre de l'affectation des fonds de l'apprentissage et de la fongibilité, les partenaires sociaux veilleront à mettre en place une politique de l'apprentissage, déployée sur le territoire national, au sein du secteur alimentaire, en favorisant notamment les niveaux IV et V ainsi que les métiers en tension.

En complément, les partenaires sociaux s'attacheront à développer avec l'appui d'OPCALIM, conformément aux engagements de l'accord relatif au contrat de génération dans diverses branches de la filière alimentaire :

- l'expérimentation d'un dispositif de préparation opérationnelle à l'alternance (POA), l'objectif étant d'ouvrir la préparation opérationnelle à l'emploi aux jeunes par la mise en place de formations leur permettant d'accéder dans un second temps aux contrats en alternance. Une telle POA est de nature à créer les facteurs clés de succès du jeune dans son parcours professionnel ;
- l'accompagnement de la mobilité géographique des alternants en développant des partenariats avec des organismes nationaux ou territoriaux, publics ou privés, en matière de logement et de transport.

Pour cela, les partenaires sociaux mobiliseront les fonds existants sur ces thématiques transversales.

### Fusion des observatoires des métiers de la filière

#### Article 3

En vigueur non étendu

Dans le prolongement de l'engagement pris en 2013 de procéder à la constitution d'une plateforme commune des observatoires des métiers de l'industrie alimentaire, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail, et afin de disposer d'une structure encore plus cohérente, les partenaires sociaux décident d'aller plus loin en créant un observatoire commun des métiers pour la filière qui, compte tenu de la diversité des branches de la filière, devra être le garant de la prise en compte des spécificités de certains métiers et de certaines activités.

Sur la base des travaux conduits par les instances paritaires des observatoires, une négociation sera ouverte lors du second semestre 2015 avec l'ensemble des familles se trouvant dans le périmètre des observatoires, avec pour objectif la création de cet observatoire commun des métiers de la filière à compter du 1er janvier 2016.

### Harmonisation des formations qualifiantes et certifiantes et création de passerelles

#### Article 4

En vigueur non étendu

Dans le cadre de la réforme relative à la formation professionnelle du 5 mars 2014, les partenaires sociaux ont conclu l'accord multibranches du 30 octobre 2014 sur la formation professionnelle.

Cet accord prévoit notamment le principe de l'harmonisation des certificats de qualification professionnelle (CQP) et la création juridique d'un organisme certificateur.

Les partenaires sociaux se donnent pour objectif que cet organisme soit opérationnel au 1er janvier 2016.

Les partenaires sociaux confirment leur volonté de développer la reconnaissance de CQP transversaux inscrits au RNCP. L'acquisition de CQP sous forme de blocs de compétences poursuit l'objectif de favoriser la formation des salariés, y compris pour les saisonniers.

Selon l'un des axes majeurs de l'avis du CESE de septembre 2014 sur la « saisonnalité dans les filières agricoles, halieutiques et agroalimentaires », « le développement de CQP transversaux peut représenter un moyen d'aider les saisonniers à acquérir des qualifications qu'ils pourront utiliser et voir reconnaître dans différents secteurs d'activité, favorisant ainsi leur mobilité et leur employabilité ».

Les partenaires sociaux proposent, par ailleurs, la mise en œuvre d'un suivi quantitatif et qualitatif de l'emploi saisonnier au sein du secteur alimentaire par le biais de l'observatoire des métiers. Ces données constitueront des éléments de référence pour la production d'analyses qualitatives ou de diagnostics visant à pérenniser l'emploi saisonnier.

Les partenaires sociaux s'accordent sur la possibilité d'activer dès le dernier trimestre 2015 la réalisation d'un bilan qualitatif et financier des actions financées tel que prévu dans l'accord sur la formation professionnelle dans diverses branches de la filière alimentaire du 30 octobre 2014 à l'issue du 1er semestre 2016 (art. 4.2.4 « Contribution spécifique multibranches »).

### Maîtrise des savoir-faire fondamentaux

#### Article 5

En vigueur non étendu

Constatant que la filière emploie 15 % de salariés ne maîtrisant pas les savoirs fondamentaux, contre 9 % pour la moyenne nationale, les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que la filière favorise l'intégration des personnels non qualifiés et réaffirment l'engagement du contrat de la filière alimentaire, visant à faire bénéficier à 5 000 salariés supplémentaires d'une formation sur l'acquisition des savoirs fondamentaux d'ici à 2017.

Les partenaires sociaux souhaitent faire évoluer le dispositif « maîtrise des savoir-faire fondamentaux » en cours de construction avec OPCALIM pour tenir compte du socle de compétences tel qu'il a été déterminé par décret.

Pour cela :

- le socle de connaissances et de compétences contextualisé selon les activités caractérisant la filière fera l'objet d'une demande d'agrément au COPANEF (1) ;
- une réflexion sera conduite sur les meilleurs moyens de promouvoir le dispositif MSF auprès des entreprises et de favoriser l'adhésion des salariés aux formations que ce dispositif implique.

Dans ce but, les partenaires sociaux affirment leur volonté d'obtenir des fonds publics afin d'accompagner la mise en œuvre et le développement du dispositif MSF, notamment auprès du FPSPP.

(1) Après avis des CPNE et CPNIEFP.

## **Attractivité, fidélisation et accompagnement des futurs salariés**

### Article 6

En vigueur non étendu

#### 1. Alimétiers

Pour répondre au défi de l'attractivité de la filière, le site internet [www.alimetiers.com](http://www.alimetiers.com) a été ouvert le 14 novembre 2013, conformément aux engagements du contrat de la filière alimentaire.

Les partenaires sociaux réaffirment la nécessité de faire d'Alimétiers un véritable outil de communication et d'attractivité et décident d'engager des discussions sur son développement et sur la gestion du site au quotidien.

#### 2. Qualité de vie au travail

L'attractivité de la filière alimentaire passe notamment par des actions en vue de favoriser la qualité de vie au travail.

Sous l'impulsion des pouvoirs publics, un comité de pilotage constitué de toutes les composantes de la filière a été installé en 2014. Ses travaux se sont articulés autour des quatre thématiques suivantes :

- environnement physique de travail et santé des travailleurs ;
- dialogue professionnel dans l'entreprise ;
- conception des organisations et des systèmes de travail ;
- enseignement et formation à la qualité de vie au travail.

Ces travaux ont conduit à l'élaboration d'un projet de « plan d'action national ».

Ce dernier se traduit par des mesures concrètes et opérationnelles en faveur de la qualité de vie au travail, autour de quatre axes prioritaires :

- doter la filière d'une « vitrine » commune pour aider les acteurs à se repérer et à s'outiller sur la qualité de vie au travail ;
- promouvoir et valoriser les expériences innovantes en matière de qualité de vie au travail ;
- informer, outiller, accompagner les entreprises ;
- former les acteurs et les futurs acteurs (salariés et non-salariés) de la filière à la qualité de vie au travail.

La synthèse est annexée au présent document.

Les partenaires sociaux s'engagent à étudier le projet de plan d'action.

Par ailleurs, les partenaires sociaux proposent qu'un espace « qualité de vie au travail » soit créé sur le site Alimétiers, en vue du partage des retours d'expérience et des bonnes pratiques.

#### 3. Emploi des personnes handicapées

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir les travaux des observatoires et le guide (notamment sur les pratiques en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans la filière alimentaire) et à accompagner les entreprises dans la mise en place de diagnostic leur permettant de prévenir le handicap ainsi que de maintenir et recruter des travailleurs handicapés : il s'agit d'une préoccupation concrète pour l'ensemble des entreprises, y compris pour les TPE (maintien dans l'emploi de salariés en difficulté de santé, atteints de handicap, après un accident de la vie ou du travail, suites de maladies...).

Les partenaires sociaux étudieront la possibilité de disposer d'un indicateur sur l'emploi des personnes handicapées au niveau de la filière.

Les partenaires sociaux proposent qu'un espace « emploi des personnes handicapées » soit créé sur le site internet [www.alimetiers.com](http://www.alimetiers.com), permettant de mettre à disposition des entreprises et du personnel les bonnes pratiques en la matière.

## **Emploi et territoires**

### Article 7

En vigueur non étendu

Afin de développer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les partenaires sociaux décident de promouvoir les dispositifs créés par les branches et en particulier la démarche-compétences créée dans le cadre des observatoires des métiers des industries alimentaires et de la coopération agricole, proposant des outils d'accompagnement (boîte à outils GPEC, outil « compétences métiers » pour les industries alimentaires et la coopération agricole avec adaptation pour les entreprises de l'alimentation en détail, ou dans les structures [appui GRH multi-entreprises]...) dans les territoires, notamment auprès des TPE-PME. Cette démarche compétences permettra d'aider les entreprises à mettre en œuvre des plans d'action visant à réduire les écarts quantitatifs et qualitatifs entre leurs ressources internes et leurs besoins en emplois et en compétences avec pour objectifs de :

- sécuriser les parcours professionnels ;
- favoriser l'employabilité ;
- transmettre et conserver les compétences dans les entreprises ;
- favoriser la diversité dans l'entreprise (âge, égalité entre les femmes et les hommes, handicap...).

Pour faciliter une meilleure connaissance des territoires pour les branches, les entreprises et les salariés, les partenaires sociaux, par les observatoires des métiers, souhaitent s'appuyer sur le partenariat avec les observatoires régionaux du réseau inter CARIF-OREF.

De même les partenaires sociaux réaffirment qu'un dialogue social de qualité à tous les échelons, aux niveaux interprofessionnels, national et régional, est un facteur de compétitivité.

## **Mise en œuvre d'une instance de coordination des CPNEFP**

### Article 8

En vigueur non étendu

Afin de renforcer, sur le plan tant national que territorial, le dialogue social dans les différentes branches de la filière alimentaire, les partenaires sociaux concrétiseront leur engagement initial de créer une instance de coordination des CPNEFP au sein de la filière.

Pour répondre aux exigences de la réforme de la formation professionnelle du 5 mars 2014, cette instance aura pour mission de coordonner et de mutualiser l'action des différents acteurs des CPNEFP de branches et interbranches dans la recherche d'une plus grande efficacité. Disposant d'éléments quantitatifs sur

la filière, elle participera au développement de l'emploi et des compétences des salariés du secteur alimentaire et déclinera les propositions des branches professionnelles en plan d'action transversal aux niveaux national et régional. A cette fin elle s'intéressera aux modalités favorisant la déclinaison de ses orientations au niveau des territoires, et notamment des COPAREF, en tenant compte de leurs spécificités respectives.

Les partenaires sociaux affirment que les branches conserveront toutefois, à travers leur structure et les moyens mobilisés, leurs prérogatives en matière de politique d'emploi et de formation spécifique à leurs métiers. Elles joueront un rôle de force de proposition auprès des acteurs de la filière.

Les partenaires sociaux examineront au cours du second semestre 2015 le statut et les missions de cette instance de coordination en vue de sa mise en place effective au 1er janvier 2016.

### **Agenda de mise en œuvre des actions**

#### **Article 9**

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux s'accordent sur l'agenda ci-dessous :

- création de l'organisme certificateur : second semestre 2015 ;
- reconnaissance et dépôt au registre national des certifications professionnelles des certificats de qualification professionnelle transverses : à compter de juin 2015 ;
- fusion des observatoires des métiers : second semestre 2015 ;
- instance de coordination des CPNEFP : second semestre 2015 ;
- Alimétiers : second semestre 2015 ;
- restitution des travaux sur la qualité de vie au travail : premier trimestre 2016.

#### **Publicité**

#### **Article 10**

En vigueur non étendu

Une information du présent accord auprès des entreprises et de leurs salariés sera mise en œuvre par les organisations signataires du présent accord.

### **Entrée en vigueur et durée**

#### **Article 11**

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur à compter de son dépôt. Compte tenu des objectifs fixés à l'article 2, l'accord prendra fin au 31 décembre 2016.

#### **Révision**

#### **Article 12**

En vigueur non étendu

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie selon les modalités suivantes :

- la demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires ou adhérents, par courrier précisant son objet ;
- les négociations débiteront au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande de révision.

Toute révision éventuelle du présent accord fait l'objet de la conclusion d'un avenant écrit soumis aux mêmes règles de dépôt et de publicité que le présent accord.

#### **Dépôt**

#### **Article 13**

En vigueur non étendu

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente en cinq exemplaires originaux à l'administration compétente ainsi qu'au conseil des prud'hommes de Paris.

#### **Extension**

#### **Article 14**

En vigueur non étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

#### **Annexes**

En vigueur non étendu

### **Liste des annexes à l'accord**

Annexe I : « Champ d'application professionnel ».

Annexe II : non publiée.

Résultats issus des enquêtes :

- bilan des actions contrat de filière alimentaire et accord contrat de génération dans diverses branches de la filière alimentaire ;
- réunion paritaire - branches de l'alimentaire - 31 mars 2015.

Annexe III : non publiée.

Synthèse des groupes de travail sur la « qualité de vie au travail », novembre 2014.

En vigueur non étendu

#### **Annexe I**

Champ d'application professionnel

Au titre des industries alimentaires

Convention collective nationale 3026 « Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre » (idcc 2728)

Convention collective nationale 3060 « Meunerie » (idcc 1930)

Convention collective nationale 3102 « Boulangerie et pâtisserie industrielles » (idcc 1747)

Convention collective nationale 3178 « Exploitations frigorifiques » (idcc 200)

Convention collective nationale 3124 « Industries laitières » (idcc 112)

Convention collective nationale 3125 « Industries charcutières » (idcc 1586)

Convention collective nationale 3127 « Industries de produits alimentaires élaborés » (idcc 1396)

Convention collective nationale 3247 « Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières » (idcc 1513)

Convention collective nationale 3294 « Pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé » (idcc 1987)

Convention collective nationale 3384 « 5 branches des industries alimentaires diverses » (idcc 3109)

Convention collective nationale 3179 « Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes » (idcc 1534)

Au titre de la coopération agricole :

Convention collective nationale 3612 « Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande » (idcc 7001)

Convention collective nationale 3616 « Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux » (idcc 7002)

Convention collective nationale 3607 « Conserves coopératives et SICA » (idcc 7003)

Convention collective nationale 3608 « Coopératives agricoles laitières » (idcc 7004)

Convention collective nationale 3604 « Caves coopératives viticoles » (idcc 7005)

Convention collective nationale 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)

Convention collective nationale 3264 « Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA » (idcc 7007)

Convention collective nationale « Sélection et reproduction animale » (idcc 7021)

Convention collective nationale « Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne » (idcc 8215)

Convention collective nationale 3611 « Contrôle laitier » (idcc 7008)

Convention collective nationale « Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura » (idcc 8435)

Convention collective nationale « Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) » (idcc 7503)

Au titre de l'alimentation en détail

Convention collective nationale 3215 « Pâtisserie » (idcc 1267)

Convention collective nationale 3224 « Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie » (idcc 1286)

Convention collective nationale 3117 « Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales » (idcc 843)

Convention collective nationale 3243 « Poissonnerie » (idcc 1504)

Convention collective nationale 3133 « Charcuterie de détail » (idcc 953)

## Accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches

Signataires	
Organisations patronales	FNICGV USNEF ANMF Alliance 7 SNFS FEBPF CNTF CSFL FNIL SRF SIFPAF SNIPO FNEAP CFSI CSEM SNBR SES ABF SYNAFAVIA ADEPALE FICT CFC FEDALIM SNIA Culture viande COOP France France conseil FCE CER France SEGS glaces Association des entreprises des glaces
Organisations de salariés	FGTA FO CFTC CSFV FNAA CFE-CGC CFTC-Agri
Organisations adhérentes	Confédération nationale des artisans pâtisseries, chocolatiers, confiseurs, glaciers, traiteur de France, par lettre du 10 juillet 2017 (BO n°2017-36) ; Confédération nationale des glaciers de France, par lettre du 26 juillet 2017 (BO n°2017-36) Confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française (CNPBF), par lettre du 11 décembre 2017 (BO n°2018-2) Confédération nationale des charcutiers-traiteurs et traiteurs, par lettre du 4 décembre 2017 (BO n°2018-17) UNPF-AFPF, par lettre du 26 juillet 2018 (BO n°2018-40)

### Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent que la formation professionnelle et l'emploi sont des priorités du secteur alimentaire et qu'ils souhaitent développer une politique globale pour l'emploi et la formation professionnelle, permettant d'accroître les capacités d'accès et de maintien dans l'emploi des salariés ainsi que leur développement professionnel.

En ce sens, ils réaffirment la nécessité de développer des outils communs efficaces et cohérents pour l'ensemble des entreprises et des salariés.

Conformément aux engagements de l'article 10 de l'accord multibranches du 18 juillet 2013 relatif au contrat de génération dans diverses branches de la filière alimentaire et de l'article 8 de l'accord multibranches du 29 mai 2015 relatif au développement des compétences et de l'emploi dans la filière alimentaire, les signataires du présent accord décident de la création d'une instance paritaire de coordination des CPNEFP de branches et interbranches.

Cette instance a pour objectif de coordonner et le cas échéant de mutualiser les actions des différentes CPNEFP de branches et interbranches dans la recherche d'une meilleure efficacité et d'une meilleure lisibilité des actions transversales, tout en respectant leurs prérogatives.

Cette instance paritaire est une instance de réflexion, de coordination et de suivi des missions qui découlent du présent accord. Elle est appelée à prendre des décisions dans ses domaines de compétences, tels que définis à l'article 4 ou sur proposition d'une ou des CPNEFP des branches signataires. Elle ne se substitue ni à celles-ci ni aux commissions paritaires de branche et interbranches. Elle n'est pas une instance de négociation.

### **Champ d'application professionnel**

#### **Article 2**

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales des organisations signataires ci-dessous :

Au titre des industries alimentaires :

- convention collective nationale 3026 « Sucrerie, sucreries-distilleries et raffineries de sucre » (idcc 2728) ;
- convention collective nationale 3060 « Meunerie » (idcc 1930) ;
- convention collective nationale 3384 « Cinq branches des industries alimentaires » (idcc 3109) ;
- convention collective nationale 3102 « Boulangerie et pâtisserie, activités industrielles » (idcc 1747) ;
- convention collective nationale 3124 « Industries laitières » (idcc 112) ;
- convention collective nationale 3125 « Industries charcutières » (idcc 1586) ;
- convention collective nationale 3127 « Industries de produits alimentaires élaborés » (idcc 1396) ;
- convention collective nationale 3178 « Exploitations frigorifiques » (idcc 200) ;
- convention collective nationale 3179 « Entreprises de l'industrie et des commerces de gros des viandes » (idcc 1534) ;
- convention collective nationale 3247 « Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières » (idcc 1513) ;
- convention collective nationale 3294 « Industrie des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (idcc 1987) ;
- convention collective nationale 3092 « Industrie des produits exotiques » (idcc 506) ;
- convention collective nationale 3184 « Centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs » (idcc 2075).

Au titre de l'alimentation en détail :

- convention collective nationale 3215 « Pâtisserie » (idcc 1267) ;
- convention collective nationale 3224 « Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie » (idcc 1286) ;
- convention collective nationale 3117 « Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales » (idcc 843) ;
- convention collective nationale 3243 « Poissonnerie » (idcc 1504) ;
- convention collective nationale 3133 « Charcuterie de détail » (idcc 953).

Au titre de la coopération agricole :

Les 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, les organismes conseil élevage et les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions.

Soit en particulier, les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

- convention collective nationale 3612 « Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande » (idcc 7001) ;
- convention collective nationale 3616 « Coopératives agricoles et de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux » (idcc 7002) ;
- convention collective nationale 3607 « Conserveries coopératives et SICA » (idcc 7003) ;
- convention collective nationale 3608 « Coopératives agricoles et laitières » (idcc 7004) ;
- convention collective nationale 3604 « Caves coopératives viticoles » (idcc 7005) ;
- convention collective nationale 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) ;
- convention collective nationale 3264 « Teillage du lin, coopératives agricoles et SICA » (idcc 7007) ;
- convention collective nationale « Sélection et reproduction animale » (idcc 7021) ;
- convention collective nationale « Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne » (idcc 8215) ;
- convention collective nationale 3611 « Contrôle laitier » (idcc 7008) ;
- convention collective nationale « Centres de gestion agréés et habilités agricoles » (idcc 7020) ;
- convention collective nationale « Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc 8435) ;
- convention collective nationale « Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) » (idcc 7503).

### **Membres**

#### **Article 3**

En vigueur étendu

Les membres de l'instance de coordination des CPNEFP du secteur alimentaire sont les organisations professionnelles représentatives et les organisations syndicales représentatives ayant désigné OPCALIM comme unique OPCA habilité à collecter la contribution à la formation professionnelle continue (1) et, en sa qualité d'OCTA, la contribution à l'apprentissage auprès des entreprises de leur champ professionnel (2).

(1) Accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM » du 20 juin 2011, modifié par l'avenant du 22 novembre 2011.

(2) Accord sur la formation professionnelle dans diverses branches de la filière alimentaire du 30 octobre 2014.

### **Missions**

#### **Article 4**

En vigueur étendu

Pour réaliser ses missions, l'instance de coordination des CPNEFP dispose d'éléments quantitatifs sur le secteur alimentaire. Elle participe au développement de l'emploi et des compétences des salariés du secteur et décline les propositions des commissions paritaires de branches professionnelles ou de leur CPNEFP en plan d'actions transversal au niveau national et régional. A cette fin, elle favorise la déclinaison de ses orientations au niveau des instances paritaires territoriales, en tenant compte de leurs spécificités respectives.

Ses missions sont :

4.1. Dans le domaine de l'emploi au niveau du secteur alimentaire :

- faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi et des qualifications professionnelles dans une démarche prospective et formuler aux CPNEFP de branches, et interbranches, des avis et propositions qu'elle jugera utiles ;
- orienter et coordonner les études transversales réalisées par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du secteur alimentaire (cf. art. 3 de l'accord du 29 mai 2015 pour le développement des compétences et de l'emploi dans la filière alimentaire), notamment concernant l'emploi et la formation des jeunes dans les territoires ;
- informer périodiquement les branches signataires sur la situation de l'emploi dans le secteur alimentaire ;
- examiner et proposer la mise en place de mesures visant à favoriser la mobilité professionnelle, et à renforcer la sécurisation des parcours professionnels ;
- faciliter l'accompagnement des entreprises par les branches dans le développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Pour le champ du présent accord, elle est informée des travaux du comité de pilotage créé dans le cadre de la charte de coopération pour le soutien et l'accompagnement des entreprises alimentaires.

4.2. Dans le domaine de la formation professionnelle au niveau du secteur alimentaire :

Sans préjudice des priorités définies par les CPNEFP de branche et interbranches, notamment en matière de certifications et qualifications reconnues dans les branches :

- promouvoir et participer à l'orientation d'une politique de formation, notamment en faveur des publics prioritaires ;
- contribuer à l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique d'alternance, en cohérence avec les objectifs définis par les partenaires sociaux au niveau multibranches ;
- définir des domaines d'actions prioritaires au niveau transversal et les communiquer à OPCALIM ;
- définir et valider la liste des certifications et qualifications éligibles au compte personnel de formation et aux périodes de professionnalisation reconnues au niveau du secteur alimentaire. A ce titre, les prérogatives de la commission de suivi de l'accord du 30 octobre 2014 en matière de consolidation des formations éligibles, telles que prévues à l'article 7 dudit accord, sont dévolues à l'instance de coordination des CPNEFP ;
- définir et valider les référentiels des certifications et qualifications transversaux, les faire évoluer, et centraliser les demandes de modification et d'évolution ;
- orienter les travaux de l'organisme certificateur (selon art. 6 de l'accord du 30 octobre 2014) ;
- orienter et coordonner les actions conduites en application d'une convention de coopération conclue entre OPCALIM en sa qualité d'OCTA et divers ministères.

Dans le cadre de son fonctionnement, l'instance demandera à OPCALIM de lui transmettre les données permettant de contribuer à établir un bilan interbranches des actions de formation ainsi que sur l'évolution de l'alternance.

En application de l'article 3.3 de l'accord sur la formation professionnelle dans diverses branches de la filière alimentaire du 30 octobre 2014, les partenaires sociaux signataires du présent accord rappellent que les certifications et qualifications validées par une CPNEFP de branche font l'objet d'une reconnaissance mutuelle par l'ensemble des branches signataires de l'accord précité, et sont ainsi intégrées à la liste unique du secteur alimentaire.

4.3. Autres missions

L'instance de coordination des CPNEFP du secteur alimentaire peut également :

- prendre tous les contacts nécessaires avec l'ensemble des partenaires, des institutions et organisations publiques et privées jouant un rôle en matière d'emploi, de formation et de qualification ;
- engager toutes réflexions dans ses domaines de compétences (cf. 4.1 et 4.2) ;
- répondre aux éventuelles demandes des CPNEFP de branches et interbranches concernant l'élaboration d'outils méthodologiques sur les sujets relevant de ses compétences ;
- faire toute suggestion utile aux partenaires sociaux concernant les thèmes relevant de ses missions.

L'instance se tient informée de toute initiative de conclusion de tous contrats ou engagements dans ses domaines de compétences avec les pouvoirs publics nationaux ou régionaux, qui couvrent l'ensemble des branches de son champ d'application. Dans un souci d'efficacité et de bonne coordination, elle est informée le plus en amont possible par les instances territoriales de ce type d'initiative. Les membres de la commission peuvent éventuellement participer aux travaux des instances régionales, sur sollicitation de leur part. Ils communiqueront un compte rendu qui sera transmis aux membres de l'instance.

## **Fonctionnement**

### Article 5

En vigueur étendu

#### 5.1. Composition

L'instance est composée de 2 collèges :

- collège des employeurs : le collège des employeurs est composé de 18 représentants de ses membres (cf. art. 3) ;
- collège des salariés : le collège des salariés est composé de 3 représentants par organisation syndicale, dans la limite de 18 membres.

Les représentants des organisations syndicales représentatives membres de l'instance visés à l'article 5.1 du présent accord bénéficient d'une autorisation d'absence pour participer aux réunions de ladite instance.

La composition de chaque collège est tenue à jour par le secrétariat de l'instance (cf. art. 5.5).

Autant que possible, chaque collège veillera à équilibrer sa composition en visant la parité hommes/femmes.

#### 5.2. Fréquence des réunions

L'instance se réunit au moins deux fois par an. Des réunions supplémentaires peuvent être organisées à l'initiative de son président et du vice-président, ou sur sollicitation d'une ou plusieurs CPNEFP de branches ou interbranches.

Les documents faisant l'objet d'un examen en réunion seront transmis dans les meilleurs délais aux deux collèges.

Pour permettre une meilleure efficacité, l'instance peut mettre en place des groupes paritaires de travail.

#### 5.3. Présidence

L'instance élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège.

La présidence et la vice-présidence changent de collège tous les 3 ans, à compter de la date de la première réunion.

Le président fixe, conjointement avec le vice-président, l'ordre du jour des réunions. Il conduit les débats. Le vice-président remplace le président en cas d'empêchement de ce dernier. La première présidence revient au collège des employeurs.

#### 5.4. Adoption des décisions

Chaque collège dispose d'une voix. Une majorité doit se dégager dans chaque collège.



L'adoption d'une décision par l'instance suppose la présence minimum de 7 représentants par collège. Pour le collège syndical, l'adoption d'une décision suppose la présence d'au moins 7 représentants, représentant au moins 3 organisations syndicales.

#### 5.5. Secrétariat

Le secrétariat de l'instance de coordination des CPNEFP du secteur alimentaire est assuré par le collège des employeurs. Il transmet l'ordre du jour aux membres de l'instance 15 jours en amont de la réunion.

En liaison avec le président et le vice-président, celui-ci établit le relevé de conclusions de chaque réunion et le transmet pour approbation aux organisations signataires dans le mois qui suit la réunion.

#### Durée de l'accord et entrée en vigueur

##### Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, et entrera en vigueur à compter de son dépôt à l'administration compétente.

#### Révision de l'accord

##### Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé pour tout ou partie selon les modalités suivantes :

- la demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par courrier précisant son objet ;
- les négociations débiteront au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de demande de révision.

Toute révision éventuelle du présent accord fera l'objet de la conclusion d'un avenant soumis aux mêmes règles de dépôt et publicité que le présent accord.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

(Arrêté du 14 mars 2017 - art. 1)

#### Dénonciation de l'accord

##### Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires du présent accord. Elle est déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire.

#### Extension

##### Article 9

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

---

### Adhésion par lettre du 10 juillet 2017 de la cnpccg à l'accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNEFP de branche et interbranches

En vigueur

Levallois-Perret, le 28 juillet 2017.

La confédération nationale des artisans pâtisseries, chocolatiers, confiseurs, glacières, traiteurs de France, 31, rue Marius-Aufan, 92309 Levallois-Perret Cedex, à la direction générale du travail, service de dépôt des accords, bureau RT 2,39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Je vous confirme, par le présent courrier, l'adhésion de la confédération nationale des artisans pâtisseries chocolatiers confiseurs glacières traiteurs de France à l'accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches dans le secteur alimentaire.

Nous vous avons déjà fait part de cette adhésion dans un courrier électronique en date du 28 juillet 2017, envoyé à [depot\\_accord@travail.gouv.fr](mailto:depot_accord@travail.gouv.fr), mentionnant en pièce jointe, une copie de l'ensemble des courriers adressés aux organisations représentatives des employeurs et des salariés, signataires de l'accord concerné.

Je joins à nouveau, à ce courrier simple, une copie de l'ensemble des courriers adressés aux organisations représentatives des employeurs et des salariés, signataires de l'accord concerné, ainsi que la copie du courrier électronique en date du 28 juillet 2017.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Le président.

---

### Adhésion par lettre du 26 juillet 2017 de la CNGF à l'accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNEFP de branche et interbranches

En vigueur

Paris, le 2 août 2017.

La confédération nationale des glacières de France, 64, rue de Caumartin, 75009 Paris, à la direction générale du travail, service de dépôt des accords collectifs, bureau RT 2,39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15

Madame, Monsieur,

Je vous confirme, par le présent courrier, l'adhésion de la confédération nationale des glacières de France à l'accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches dans le secteur alimentaire.

Nous vous avons déjà fait part de cette adhésion dans un courrier électronique en date du 2 août 2017, envoyé à [depot\\_accord@travail.gouv.fr](mailto:depot_accord@travail.gouv.fr), mentionnant en pièce jointe, une copie de l'ensemble des courriers adressés aux organisations représentatives des employeurs et des salariés, signataires de l'accord concerné ainsi que les avis de réception concernés.

Je joins à nouveau, à ce courrier simple, une copie de l'ensemble des courriers adressés aux organisations représentatives des employeurs et des salariés, signataires de l'accord concerné ainsi que des avis de réception concernés.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

Le président.

## **Adhésion par lettre du 4 décembre 2017 de la CNCT à l'accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches**

En vigueur

Paris, le 4 décembre 2017.

Confédération nationale des charcutiers-traiteurs et traiteurs

15, rue Jacques-Bingen

75017 Paris

Madame,

Je vous fais part, par le présent courrier, de l'adhésion de la CNCT à l'accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches dans le secteur alimentaire.

Conformément à la procédure d'adhésion à un accord déjà signé, nous confirmerons, très prochainement, cette adhésion au service de dépôt des accords de la direction générale du travail du ministère en charge du travail.

Je vous prie d'agréer, Madame, mes salutations distinguées.

Le président.

---

## **Adhésion par lettre du 11 décembre 2017 de la CNPBF à l'accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNEFP de branche et interbranches**

En vigueur

Paris, le 11 décembre 2017.

La confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française (CNPBF), 27, avenue d'Eylau, 75782 Paris Cedex 16, à la direction générale du travail, service de dépôt des accords, bureau RT 2,39-42, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15

Madame, Monsieur, le chef de service de dépôts des accords,

Je vous confirme, par le présent courrier, l'adhésion de la confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française à l'accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches dans le secteur alimentaire.

Nous vous avons déjà fait part de cette adhésion dans un courrier électronique de ce jour envoyé à depot. accord @ travail. gov. fr, mentionnant en pièces jointes, une copie de l'ensemble des courriers adressés aux organisations représentatives des employeurs et des salariés, signataires de l'accord concerné ainsi que les accusés de réception concernés.

Je joins à nouveau, à ce courrier simple, une copie de l'ensemble des courriers adressés aux organisations représentatives des employeurs et des salariés, signataires de l'accord concerné ainsi que des accusés de réception concernés.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, le chef de service, mes salutations distinguées.

Le président.

---

## **Adhésion par lettre du 26 juillet 2018 de l'UNPF à l'accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches dans le secteur alimentaire**

En vigueur

Noyal, le 26 juillet 2018.

L'UNPF-AFPF, 6, rue des Frères-Montgolfier, ZA La Tourelle 2, 22400 Noyal (tél. : 09 81 44 44 43), à la direction générale du travail, service de dépôt des accords, Bureau RT 2, 39-42, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur la/ le chef de service de dépôts des accords,

Je vous confirme, par le présent courrier, l'adhésion de l'union nationale de la poissonnerie française (UNPF/ AFPF) à l'accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches dans le secteur alimentaire.

Nous vous avons déjà fait part de cette adhésion dans un courrier électronique en date du 26 juillet 2018, envoyé à depot. accord@travail.gouv.fr, mentionnant en pièces jointes, une copie de l'ensemble des courriers adressés aux organisations représentatives des employeurs et des salariés, signataires de l'accord concerné ainsi que les avis de réception concernés.

Je joins à nouveau, à ce courrier simple, une copie de l'ensemble des courriers adressés aux organisations représentatives des employeurs et des salariés, signataires de l'accord concerné ainsi que des accusés de réception concernés.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur le/ la chef de service, mes salutations distinguées.

Le président.

---

## **Accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle**

Signataires	
Organisations patronales	SNTPEAV ; FNICGV ; CNCT ; ANMF ; ALLIANCE 7 ; SFIG ; SNFS ; CSRCFS ; UCCF ; CNBPF ; FEBPF ; CNTF ; SNFBP ; FICF ; CSFL ; FNIL ; SRF ; SIFPAF ; CNPCCG ; FNEAP ; CFSI ; SNINA ; FNECE ; CSEM ; SNBR ; SES ; ABF ; STPI ; SYNAFAVIA ; ADEPALE ; FICT ; CFC ; FEDALIM ; CPF ; SCF ; CNRCF ; UNPF ; SNIV-SNCP ; COOP France ; FCE.
Organisations de salariés	FGTA FO ; CSFV CFTC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT ; FGA CFDT ; CFTC-Agri.

En vigueur étendu

Les organisations soussignées,

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;

Vu le code du travail, notamment l'article L. 2241-6 relatif à la négociation triennale de branche sur la formation professionnelle ;

conviennent de ce qui suit :

Préambule

Le présent accord est pris en application de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Cette loi marque la nécessité, pour les branches professionnelles parties prenantes au présent accord et pour les entreprises qu'elles représentent, de renforcer les savoirs et les compétences professionnelles qui assureront le dynamisme, l'attractivité et la compétitivité des entreprises. Aussi, ces branches professionnelles demandent que la formation des salariés soit placée au cœur des stratégies des entreprises et de leur développement économique durable.

La formation professionnelle vise à permettre à chaque salarié de mieux identifier ses aptitudes ou compétences et de progresser d'au moins un niveau au cours de sa vie professionnelle. Elle doit lui permettre de disposer et d'actualiser un socle de connaissances et de compétences favorisant son évolution professionnelle.

Le présent accord s'inscrit en outre dans la continuité des engagements réciproques de l'Etat, des régions et des acteurs de la filière de l'alimentaire tels que définis dans le cadre du contrat de filière alimentaire signé le 19 juin 2013. Il vise à renforcer et à dynamiser l'emploi et la formation dans la filière.

C'est pour répondre à ces objectifs que les branches signataires ont souhaité conclure le présent accord à durée déterminée afin de permettre aux entreprises et aux salariés d'appréhender dans les meilleures conditions les dispositifs proposés par la loi en matière de formation professionnelle.

#### Article 1er

En vigueur étendu

##### 1.1. Champ d'application professionnel

Le champ d'application professionnel du présent accord est interbranches et est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

Au titre des industries alimentaires :

CCN 3026.-Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (idcc : 2728).

CCN 3060.-Meunerie (idcc : 1930).

CCN 3384.-Cinq branches des industries alimentaires diverses (idcc : 3109).

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 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 3184.-Centre immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (idcc : 2075).

Au titre de l'alimentation de détail :

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).

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 3264.-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 habilités agricoles (idcc : 8215).

CCN-Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (idcc : 8215).

Le champ d'application professionnel pour l'agrément au titre des contributions dues au titre du congé individuel de formation s'applique uniquement aux entreprises relevant des secteurs d'activité " coopération agricole, centres d'économie rurale et conseil-élevage ".

### 1.2. Champ d'application territorial (1)

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 des contributions mentionnées au chapitre Ier du titre III et du livre III du code du travail, 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, centres d'économie rurale et conseil-élevage » conformément aux dispositions de l'article L. 6523-1 du code du travail.

(1) Article 1-2 étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6523-1 du code du travail.  
(Arrêté du 12 janvier 2016-art. 1)

## Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord abroge les dispositions des accords et conventions collectives suivants :

2.1. Pour les industries alimentaires :

- accord national interprofessionnel du 21 décembre 1993 relatif à la formation professionnelle dans diverses branches des industries agroalimentaires, et ses avenants ;

- accord du 20 octobre 2004 relatif à la désignation de l'AGEFAFORIA comme organisme paritaire collecteur de la contribution à la formation professionnelle des entreprises des industries alimentaires ;

- accord du 6 décembre 2004 relatif à la prise en charge des actions d'accompagnement et du fonctionnement des jurys liés à la mise en œuvre dans les entreprises de certificats de qualification professionnelle des industries alimentaires, et ses avenants ;

- accord du 7 avril 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, étendu par arrêté du 12 avril 2006, à l'exception de son article 9, pour le SNIV-SNCP, le SYNAFAVIA, la FNEAP, la CNTF, la FNICGV ;

- accord du 17 mai 2005 relatif à la répartition de la taxe d'apprentissage et à la réalisation de différentes missions d'information sur les métiers des industries alimentaires et son avenant ;

- accord interbranches du 8 février 2013 relatif au financement de la professionnalisation et du droit individuel à la formation des entreprises des industries alimentaires ;

- accord interbranches du 27 février 2013 relatif à la professionnalisation et au droit individuel à la formation des entreprises des industries alimentaires, à l'exception des articles 5 à 7.

2.2. Pour la coopération agricole et ses services associés :

- accord-cadre du 3 février 1997 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés dans la coopération agricole ;

- accord du 20 février 2006 sur le financement de la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole ;

- accord du 25 mars 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole, modifié par son avenant n° 1 du 12 octobre 2011, à l'exception des articles suivants :

- article 10 sur les dispositions financières relatives aux contrats de professionnalisation ;

- article 11 sur la rémunération des bénéficiaires des contrats de professionnalisation ;

- article 19 sur les dispositions financières relatives aux périodes de professionnalisation ;
- titre IV relatif au tutorat ;
- accord du 24 novembre 2005 relatif à la professionnalisation dans la coopération laitière et ses avenants du 21 avril 2009 et du 25 janvier 2012.

2.3. Pour l'alimentation en détail :

- avenant n° 55 du 8 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle pour la CCN 3215 pâtisserie (idcc 1267) ;
- article 35 de la convention collective nationale de la charcuterie de détail (idcc 953) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie (hormis l'article 35.5 relatif au contrat de professionnalisation) ;
- avenant n° 13 à la convention collective nationale de la charcuterie de détail en date du 31 janvier 2012 relatif au droit individuel à la formation ;
- avenant n° 19 à la convention collective nationale de la charcuterie de détail en date du 7 mai 2013 relatif au financement de la formation professionnelle ;
- avenant n° 11 du 9 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle, CCN 3224 détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286) ;
- avenant n° 3 du 16 juin 2005 relatif aux contributions à la formation professionnelle, CCN 3224 détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286) ;
- les dispositions du point n° 11 de l'article 39 de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie, entreprises artisanales (idcc 843) ;
- avenant n° 4 du 16 juin 2005 relatif à la mutualisation élargie dans le cadre du plan de formation, CCN 3224 détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286).

### Article 3

En vigueur étendu

#### 3.1. Définition de la qualification professionnelle

La qualification professionnelle est la capacité à exercer un métier ou un emploi déterminé. Elle dépend de la formation ou de l'expérience acquise par les salariés et peut faire l'objet d'une reconnaissance au travers notamment d'une certification (diplôme, titre, certificat...).

#### 3.2. Définition d'une certification professionnelle

Une certification professionnelle est délivrée par une autorité habilitée. Elle prend la forme d'une attestation matérialisée ou dématérialisée, confirmant une maîtrise des compétences visées, à la suite d'un processus de validation.

#### 3.3. Certifications reconnues

Les certifications sont de trois types :

- les certificats de qualification professionnelle visés à l'article 5.4 ;
- les certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- les certifications inscrites à l'inventaire prévu par l'article L. 335-6 du code de l'éducation, figurant notamment sur la liste qu'il appartient à chaque branche d'élaborer.

Les certifications reconnues par les branches signataires du présent accord seront consolidées sur une liste établie par la commission paritaire mentionnée à l'article 7 et mise à jour par celle-ci.

Une attention particulière sera portée aux formations transversales et à la sécurisation des parcours professionnels.

### Article 4

En vigueur étendu

#### 4.1. Organisation de la formation professionnelle continue

##### 4.1.1. Planification de la formation dans l'entreprise

Les employeurs doivent assurer la promotion et la planification de la formation de leurs salariés conformément aux dispositions des lois, règlements et accords en vigueur. A cette fin, il sera tenu compte des besoins en formation (connaissances et compétences) et qualification identifiés lors des entretiens professionnels réalisés tous les 2 ans et des priorités de la GPEC. Il pourra être tenu compte des spécificités territoriales.

##### 4.1.2. Action des représentants du personnel

Le comité d'entreprise exerce les attributions prévues par la loi ; en particulier, il examine le plan de formation et il est consulté sur les mesures relatives à la formation ou ayant une incidence sur la formation du personnel. Il peut faire des propositions en vue d'améliorer le plan de formation de l'entreprise. A ce titre, les membres élus du comité d'entreprise ont droit à une formation spécifique de 3 jours.

#### 4.2. Financement de la formation professionnelle

##### 4.2.1. Collecte du financement

OPCALIM est l'organisme chargé de la mise en œuvre opérationnelle de la politique nationale de formation continue et d'alternance des branches signataires de son accord constitutif, tant au niveau national qu'au niveau régional. Il prend en compte les orientations et priorités définies par les signataires du présent accord.

OPCALIM collecte les contributions des entreprises affectées au développement de la formation professionnelle.

En sa qualité de fonds d'assurance formation agréé et d'OPCA dédié des entreprises des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail, OPCALIM intervient sur l'ensemble du champ professionnel et géographique des branches signataires du présent accord.

##### 4.2.2. Contributions légales

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises s'acquittent auprès d'OPCALIM d'une contribution unique selon leur taille.

##### 4.2.3. Contribution volontaire

Conformément à la loi, les entreprises qui le souhaitent peuvent effectuer des versements volontaires auprès d'OPCALIM en contrepartie d'une offre de services spécifiques.

##### 4.2.4. Contribution spécifique multibranches

En application des nouvelles dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises verseront auprès d'OPCALIM avant le 1er mars de chaque année au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent une contribution spécifique ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, en renforçant la mise en œuvre de formations certifiantes.

Cette contribution est affectée au développement et au financement des actions définies ci-dessous :

- ingénierie de certification collective ou individuelle ;
- mise en place de formations certifiantes par modules pour les rendre accessibles aux entreprises et aux salariés et faciliter l'accès au compte personnel de formation (CPF) ;
- démarches de certification des actions de formation transversales ;
- études d'opportunité et de faisabilité de projets certifiants ;

- accompagnement des entreprises et des branches pour le développement de projets certifiants, dont les certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- frais d'évaluation et de jury.

La commission paritaire mentionnée à l'article 7 est chargée de gérer cette contribution. Elle assure le suivi des actions relevant de son objet et détermine, le cas échéant, des priorités de financement.

Le taux de la contribution est fixé à 0,02 % de la masse salariale au titre de 2015 et 2016. Pour la troisième année de l'accord, la commission paritaire mentionnée à l'article 7 pourra décider de porter le taux de la contribution à 0,03 % au vu d'un bilan qualitatif et financier des actions financées qui sera réalisé à l'issue du premier semestre 2016.

Toutefois, pour les entreprises de moins de 10 salariés, celles de 10 à 49 salariés et celles de 50 à 299 salariés, vu les dispositions de l'article R. 6332-43 du code du travail, les signataires du présent accord proposent au conseil d'administration (CA) d'OPCALIM d'imputer cette contribution sur leur versement au titre du plan de formation mutualisé aux termes de l'article L. 6332-3-2 du code du travail.

#### 4.3. Situation des salariés au regard de la formation professionnelle

Chaque salarié est informé, dès son embauche, qu'il bénéficie en application des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail :

- d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien, dont l'objet est distinct de l'entretien d'évaluation du salarié, a lieu tous les 2 ans, avec un objectif de développement de l'employabilité ;
- tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a :
- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13.

### Article 5

En vigueur étendu

#### 5.1. Apprentissage

L'apprentissage constitue un mode de formation professionnelle initiale particulièrement adapté aux besoins des entreprises de nos professions. Les employeurs accordent une attention particulière au recrutement des apprentis, à leur progression professionnelle et aux possibilités d'insertion définitive dans l'entreprise.

Les conditions de l'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont définis par les lois et règlements en vigueur.

Les signataires du présent accord souhaitent qu'OPCALIM soit agréé en qualité d'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) pour la collecte, la gestion et l'affectation de la taxe d'apprentissage sur le champ de l'OPCA.

OPCALIM peut consacrer une partie des fonds de la professionnalisation à l'apprentissage.

Les signataires souhaitent qu'une convention de coopération avec le ministère de l'agriculture et le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche soit signée.

Un maître d'apprentissage doit être désigné par l'employeur pour suivre les bénéficiaires du contrat d'apprentissage, il peut s'agir du chef d'entreprise ou d'un salarié qualifié de l'entreprise, en tenant compte de son emploi et de son niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Ce maître d'apprentissage accompagne le salarié tout au long de la durée de son contrat d'apprentissage. Le maître d'apprentissage, s'il l'estime nécessaire à l'accomplissement de sa mission, bénéficie d'une formation spécifique.

#### 5.2. Contrats de professionnalisation

L'embauche dans le cadre d'un contrat de professionnalisation permet, notamment aux jeunes de moins de 26 ans, de compléter leur formation initiale en vue de préparer, notamment, une certification constituant un mode d'accès aux qualifications figurant sur la liste visée à l'article 3.2, à une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche ou encore à une qualification enregistrée au RNCP. Elle peut également permettre à un demandeur d'emploi âgé de 26 ans et plus d'acquérir une qualification favorisant sa réinsertion professionnelle. Les conditions du recours à cette formation en alternance et de prise en charge par OPCALIM ainsi que les éventuelles prolongations pour les publics prioritaires seront définies par son conseil d'administration. Les conditions de rémunération sont celles fixées par la réglementation et les dispositions conventionnelles en vigueur.

La durée minimale du contrat peut être portée à 24 mois, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ;
- aux jeunes de moins de 26 ans qui veulent compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation peut être portée au plus à 24 mois, pour les personnes visées ci-dessus.

Les actions d'évaluation, de professionnalisation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 20 %, sans être inférieure à 150 heures, et 40 % de la durée totale du contrat de professionnalisation, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes ou qualifiantes.

Un tuteur doit être désigné par l'employeur pour suivre les bénéficiaires du contrat de professionnalisation. Il peut s'agir du chef d'entreprise ou d'un salarié qualifié de l'entreprise, en tenant compte de son emploi et de son niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Ce tuteur accompagne le salarié tout au long de la durée de son contrat de professionnalisation. L'employeur veillera à lui permettre de disposer du temps nécessaire à sa formation et à sa mission.

L'exercice du tutorat par des salariés de plus de 45 ans est encouragé.

#### 5.3. Périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien de l'emploi ou l'actualisation des connaissances des salariés par des actions de formations enregistrées au RNCP, reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale (CCN) ou ouvrant droit à un CQP.

Elles permettent à leur bénéficiaire d'acquérir une, plusieurs ou la totalité des parties identifiées d'une certification (unité de valeur) figurant dans la liste visée à l'article 3.3 du présent accord, le cas échéant, en complément d'une validation des acquis de l'expérience.

Les conditions du recours à cette formation en alternance et de prise en charge par OPCALIM sont définies par le conseil d'administration d'OPCALIM, la rémunération étant maintenue dans les conditions prévues par la législation en vigueur. Les signataires rappellent que la période de professionnalisation doit faciliter l'accès à une qualification et ne peut être consacrée à la seule adaptation au poste.

#### 5.4. Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Le CQP est une certification délivrée par une branche ou, le cas échéant, par l'organisme certificateur mentionné à l'article 6, attestant de la maîtrise des compétences professionnelles nécessaires pour exercer un emploi correspondant à une qualification de branche.

Le contenu de chaque CQP, qui se compose d'un ensemble précisément défini de modules, est décrit dans un « référentiel » emploi/compétences, document

de référence. Le processus de création et de modification des référentiels de CQP est fixé par délibération paritaire adoptée dans les commissions paritaires de branche ou interbranches.

#### 5.5. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Au cours de sa vie professionnelle, tout salarié peut faire valider les acquis de son expérience en vue d'acquies un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle figurant sur la liste consolidée visée à l'article 3.3 et enregistrés au RNCP visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Le salarié pourra mobiliser son CPF pour accéder à la VAE.

#### 5.6. Compte personnel de formation

##### 5.6.1. Droit au compte personnel de formation

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur et notamment à l'article R. 6323-1 du code du travail, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert aux salariés et aux apprentis. L'alimentation du CPF se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire, jusqu'à la fermeture du compte lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Les salariés à temps partiel bénéficient du CPF au prorata de leur temps de travail. Lors de l'utilisation de leurs droits, dans le cadre du co-investissement, défini ci-après, les salariés à temps partiel bénéficieront d'une attention particulière pour l'abondement prévu, destiné à la majoration en heures de leurs droits acquis.

Les signataires soulignent :

- d'une part, que le CPF ne peut être utilisé qu'à l'initiative du salarié et mobilisé avec l'accord exprès de son titulaire, le refus éventuel du titulaire du compte de le mobiliser ne constituant pas une faute ;
- d'autre part, que les heures acquises au titre du DIF, dans la limite de 120 heures et non utilisées au 31 décembre 2014, demeurent mobilisables en premier lieu, dans le cadre des financements affectés au CPF, jusqu'au 1er janvier 2021.

##### 5.6.2. Actions de formation éligibles

Les actions de formation éligibles au compte personnel de formation (CPF), au titre des listes élaborées par les commissions paritaires des branches professionnelles signataires du présent accord, conformément à l'article L. 6323-16 du code du travail, sont les formations sanctionnées par une certification inscrite dans la liste visée à l'article 3.3 du présent accord ou celles qui permettent d'obtenir une partie identifiée de ces certifications professionnelles, dès lors que ces dernières sont inscrites au RNCP.

Sont prioritaires :

- les actions de formation au socle de connaissances et de compétences ;
- les formations visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle inscrit ou non au RNCP, ou visant l'obtention d'une partie identifiée de certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP, pour lesquelles le nombre d'heures prises en charge prend en compte la durée des évaluations ;
- l'accompagnement des démarches de VAE visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP ;
- les actions donnant lieu à un co-investissement employeur/salarié.

##### 5.6.3. Financement des actions de formation

Sous la responsabilité du conseil d'administration d'OPCALIM, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et dans la limite des fonds disponibles, les fonds collectés sont affectés à la prise en charge des frais pédagogiques et frais annexes (transport, repas et hébergement), des coûts salariaux lorsque la formation est organisée en accord avec l'employeur sur le temps de travail.

Dans la limite du coût réel de formation, le conseil d'administration d'OPCALIM fixe les critères de prise en charge et est habilité à appliquer une modulation des plafonds de celle-ci en fonction des priorités définies paritairement, des types d'actions considérées et des disponibilités financières. Selon les priorités définies paritairement, le conseil d'administration peut également définir les modalités de prise en charge des frais de garde d'enfant ou de parent pour les actions réalisées hors temps de travail. Les démarches de VAE, lorsqu'elles sont abondées par le CPF, seront prises en charge, quelles que soient les modalités de mise en œuvre retenues, dans la limite d'un montant plafond exprimé en euros, dans la limite des fonds disponibles.

Chaque année, un bilan qualitatif et financier des prises en charge est remis à la commission paritaire mentionnée à l'article 7.

##### Abondement du compte personnel de formation par OPCALIM

OPCALIM abondera le CPF, dans la mesure des financements disponibles, si la durée du CPF est insuffisante pour :

- les formations portant sur des domaines ou des publics prioritaires arrêtées chaque année par le conseil d'administration d'OPCALIM sur la base des demandes des branches signataires du présent accord ;
- les salariés à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail.

##### Co-investissement employeur/salarié

Ce co-investissement peut consister en la participation de l'employeur au financement d'une action de formation au titre du CPF et du salarié titulaire du CPF qui utilise ses droits librement en vue de la réalisation d'une formation présentant un intérêt partagé.

Ce co-investissement au titre du CPF pourra donner lieu suivant les besoins de la formation éligible retenue :

- à une majoration en heures des droits acquis du salarié pouvant être financée en tout ou partie par un abondement du dispositif « période de professionnalisation » dans le cadre de l'article L. 6324-1 du code du travail ;
- et/ou à une prise en charge du financement additionnel directement par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation ;
- et/ou à une organisation de cette formation sur le temps de travail avec maintien des salaires.

Les signataires retiennent pour objectif de réaliser en co-investissement au moins 50 % des formations éligibles au CPF. Un suivi de cet objectif sera réalisé chaque année par la commission paritaire mentionnée à l'article 7.

Le conseil d'administration définit les règles de prise en charge pour les trois sous-sections de la section consacrée au financement du plan légal des entreprises de moins de 300 salariés.

#### 5.7. Congé individuel de formation

Indépendamment de son éventuelle participation à des stages compris dans le plan de formation de l'entreprise, tout salarié peut bénéficier, à titre individuel et à son initiative, d'actions de formation aux conditions et selon les modalités prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur dans le cadre du congé individuel de formation.

A l'issue de ce congé, le salarié reprend ses fonctions antérieures. Quels que soient la durée et l'objet du stage suivi pendant ce congé, l'employeur n'est pas tenu de lui attribuer un échelon ou un niveau de classement supérieur à celui qu'il occupait auparavant, sauf accord préalablement conclu avec le salarié.

Toutefois, dans le cas où un salarié aurait obtenu, dans le cadre du congé individuel de formation, une certification inscrite sur une des listes CPNEFP, l'employeur sera tenu d'examiner en priorité sa candidature lorsqu'un poste correspondant à sa nouvelle qualification sera devenu disponible dans l'entreprise.

#### 5.8. Plan légal de formation des entreprises de moins de 300 salariés

Le plan légal est mutualisé à la source pour chacune des sous-sections de la section consacrée au financement du plan de formation.

Dans ce cadre, les actions de formation transversales visant à la sécurisation des parcours professionnels seront poursuivies. Plus particulièrement, sont

prioritaires les actions MSF, les CQP transversaux, les priorités arrêtées par les CPNEFP.

#### Article 6

En vigueur étendu

Il sera créé un organisme certificateur paritaire multibranches doté de la personnalité morale dont l'objet, qui sera précisé dans son acte constitutif, sera, notamment, à la demande d'une ou de plusieurs commissions nationales paritaires de l'emploi (CPNE) comprises dans le champ d'application conventionnel des signataires du présent accord, ou d'une CPNE interbranches :

- de procéder à :
- l'inscription des certifications professionnelles reconnues par celles-ci au RNCP ;
- l'inscription à l'inventaire mentionné au cinquième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation des certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle spécifique ;
- la délivrance des certifications ou de leurs unités de valeur, inscrites au RNCP ou à l'inventaire, dans le respect des modalités particulières de certification de chacune des branches signataires ;
- d'assurer la certification et la délivrance des certificats des personnes souhaitant faire reconnaître leurs compétences dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- de s'assurer de l'acquisition par chaque salarié de partie identifiée de certification professionnelle (unité de valeur), d'en assurer le suivi et de délivrer la certification quand le salarié a acquis l'ensemble des unités de valeurs comprises dans la certification visée ;
- de déposer la liste des formations consolidée par la commission de suivi visée à l'article 7.

#### Article 7

En vigueur étendu

Une commission paritaire de suivi de l'accord est créée.

Elle est composée paritairement de onze représentants de l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans une ou plusieurs branches du champ du présent accord et de onze représentants des branches patronales signataires. La présidence de la première année d'application sera assurée par la délégation employeurs.

Elle a pour objet :

- le suivi de l'accord ;
- la gestion de la contribution spécifique multibranches visée à l'article 4.2.4 ;
- la consolidation des formations éligibles demandées par les branches signataires du présent accord.

Elle se réunit au moins une fois par an.

Pour l'accomplissement de ses missions, cette commission agira en concertation avec l'instance de coordination des CPNE, prévue à l'article 10 de l'accord multibranches sur le contrat de génération.

#### Article 8

En vigueur étendu

Seules pourront bénéficier des dispositions relatives à la contribution spécifique multibranches les entreprises, quelle que soit leur taille, ainsi que les branches relevant du champ du présent accord qui en seront signataires ou qui y adhéreront.

#### Article 9

En vigueur étendu

Les signataires confirment leur volonté de poursuivre les objectifs des contrats de filière et de l'accord sur le contrat de génération et décident de réaliser à cet effet un diagnostic sur les actions de formations transversales et notamment « maîtrise des savoir-faire ».

#### Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2015 pour une durée déterminée de 3 ans. A l'issue de cette période, l'accord cessera de produire effet.

Les entreprises seront redevables des contributions visées aux articles 4.2.2 et 4.2.4 à compter du 1er janvier 2016, au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent.

#### Article 11

En vigueur étendu

Les signataires conviennent de se rencontrer dans les plus brefs délais afin d'adapter, le cas échéant, les dispositions du présent accord qui apparaîtraient incompatibles avec les décrets d'application de la loi du 5 mars 2014 qui sont à paraître.

#### Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

---

## **Accord du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire**



Signataires	
Organisations patronales	SNTPE ; FNICGV ; USNEF ; ANMF ; Alliance 7 ; CNCT ; SFIG ; SNFS ; CSRCSF ; UCCF ; CNBPF ; FEBPF ; CNTF ; SNFBP ; FICF ; CSFL ; SRF ; SIFPAF ; CNPCCG ; FNEAP ; CFSI ; CNGF ; FNECE ; CSEM ; SNBR ; SES ; ABF ; STPI ; SYNAFAVIA ; ADEPALE ; FICT ; CFC ; FEDALIM ; CNPEF ; SNIA ; SCF ; SNIV ; SNCP ; Coopérative France ; France conseil FCE ; CER France.
Organisations de salariés	FGTA FO ; CSFV CFTC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT ; FGA CFDT ; CFTC-Agri.

### Préambule

En vigueur étendu

Par le contrat de filière du 19 juin 2013 et de la réforme relative à la formation professionnelle du 5 mars 2014, les partenaires sociaux ont conclu un accord multibranches le 30 octobre 2014 sur la formation professionnelle. Dans ce cadre, il est prévu notamment le principe de l'harmonisation des CQP et la création d'un organisme certificateur.

Dans l'attente de l'entrée en vigueur de l'organisme certificateur paritaire, les branches signataires ont souhaité conclure le présent accord afin de reconnaître et d'inscrire au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) les certificats de qualification professionnelle visés à l'article 2 du présent accord.

Parmi les CQP délivrés par les différentes branches composant le secteur alimentaire, treize CQP transversaux ont fait, à ce jour, l'objet d'un travail d'harmonisation et seront déposés au RNCP.

Les signataires du présent accord reconnaissent ces CQP transversaux. Ils considèrent que ces derniers participent à la sécurisation des parcours professionnels et favorisent la mobilité ainsi que la reconnaissance des compétences et leur employabilité.

Les signataires du présent accord décident de prendre en compte ces travaux qui s'appuient notamment sur un référentiel harmonisé. Toutefois, ce tronçon commun pourra être complété par des spécificités propres aux branches.

### Champ d'application

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application professionnel du présent accord est interbranches et est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes.

Au titre des industries alimentaires

CCN 3026. - Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (idcc : 2728).

CCN 3060. - Meunerie (idcc : 1930).

CCN 3384. - 5 branches des industries alimentaires diverses (idcc : 3109).

CCN 3102. - Boulangerie pâtisserie industrielle (idcc : 1747).

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 3294. - Industrie des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (idcc : 1987).

CCN 3092. - Industries des produits exotiques (idcc : 506).

## Au titre de l'alimentation en détail

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).

## 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 des articles L. 722-20, 6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural et de la pêche maritime, les organismes conseil élevage et les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions.

Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des conventions collectives nationales 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 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 3264. - Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (idcc : 7007).

CCN. - Centres de gestion agréés et habilités agricoles (idcc : 7020).

CCN. - Sélection et reproduction animale (idcc : 7021).

CCN 3611. - Contrôle laitier (idcc : 7008).

CCN. - Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc : 8435).

CCN. - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (idcc : 7503).

## Reconnaissance de CQP transversaux

### Article 2

En vigueur étendu

Dans une première étape des travaux d'harmonisation en cours, les signataires du présent accord reconnaissent les CQP transversaux ci-dessous :

- CQP « Agent de maintenance » ;
- CQP « Agent logistique » ;
- CQP « Assistant de gestion client » ;
- CQP « Attaché commercial » ;
- CQP « Conducteur de ligne » ;
- CQP « Conducteur de machines » ;
- CQP « Gestionnaire de l'administration du personnel et de la paie » ;
- CQP « Ouvrier qualifié en nettoyage industriel » ;
- CQP « Préparateur » ;
- CQP « Responsable d'équipe » ;
- CQP « Responsable de secteur et d'atelier » ;
- CQP « Technicien de maintenance » ;
- CQP « Télévendeur ».

A ce titre :

- ils adoptent le tronc commun des référentiels transversaux ;
- ils s'engagent à respecter les voies d'accès à la certification des compétences figurant en annexe du présent accord.

En conséquence, OPCALIM pourra, à la demande d'une ou des branches signataires et dans le respect de leurs spécificités, délivrer, en application de l'article 3, les CQP transversaux précités.

## Modalités d'évaluation des compétences

### Article 2-Bis

En vigueur étendu

#### 1. Principes

Afin de garantir une homogénéité dans l'évaluation des compétences permettant la délivrance des CQP transversaux du secteur alimentaire, cette évaluation s'opère sur la base de grilles d'évaluation (tuteur, formateur, évaluation par le jury ou le professionnel) et d'une méthodologie de mise en œuvre.

Les modalités d'évaluation des compétences figurent à l'annexe n° III du présent accord. Des exemples de grilles d'évaluation figurent à l'annexe n° IV du présent accord.

#### 2. Seuils de délivrance

L'attribution du CQP suppose que pour chaque domaine de compétences, le candidat ait atteint au minimum un seuil d'évaluation de 70 %, sans qu'il puisse être inférieur à 50 % par type d'évaluation (formateur - tuteur - professionnel ou jury). S'agissant de l'évaluation des savoir-faire par le tuteur, aucun savoir-faire ne peut être inférieur à 30 %.

## Attribution d'une compétence temporaire à OPCALIM

### Article 3

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord désignent OPCALIM, comme personne morale, ayant la capacité à effectuer à titre transitoire et dans l'attente de la création de l'organisme certificateur prévu par l'article 6 de l'accord du 30 octobre 2014, le dépôt au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) des CQP transversaux visés à l'article 2 ci-dessus.

## Conséquences de l'inscription au RNCP

### Article 4

En vigueur étendu

A l'issue de leur inscription au RNCP, les parties signataires reconnaissent que les CQP transversaux visés à l'article 2 ci-dessus pourront être également délivrables selon les modalités suivantes :

- VAE ;
- blocs de compétences.

### **Modalités d'évaluation des compétences et de délivrance des blocs de compétences**

#### **Article 4-Bis**

En vigueur étendu

##### **1. Découpage des CQP transversaux en blocs de compétences**

Chaque CQP transversal fait l'objet d'un découpage par blocs de compétences (7 blocs au maximum), étant précisé qu'un même bloc de compétences peut être commun à plusieurs CQP transversaux. Les blocs de compétences se rapportent aux domaines de compétences des CQP transversaux. Aussi, l'acquisition d'un bloc de compétences vaut pour tous les CQP où ce bloc est requis.

À chaque bloc de compétences correspondent des unités de compétences (UC) au nombre de 47. Une même UC peut être commune à plusieurs blocs de compétences.

Le découpage des CQP transversaux en blocs de compétences et des blocs de compétences en UC est annexé au présent accord.

##### **2. Évaluation des compétences pour l'acquisition et la délivrance d'un bloc de compétences**

L'acquisition d'un bloc de compétences peut être réalisée de façon autonome. Elle est conditionnée à une évaluation des compétences par l'organisme évaluateur. Cette évaluation est centrée sur les connaissances et, le cas échéant, sur certains savoir-faire techniques.

Pour qu'un bloc de compétences soit acquis, il faut que le niveau d'obtention des résultats soit au moins égal à 70 % sans qu'il puisse être inférieur à 50 % par unité de compétences.

Des exemples de grilles permettant l'évaluation des blocs de compétences sont annexés au présent accord.

L'acquisition d'un bloc de compétences et des UC qui le composent, donne lieu à la délivrance d'une attestation. Cette attestation est valable sans limitation de durée.

##### **3. Délivrance d'un CQP transversal par blocs de compétences**

L'acquisition de l'ensemble des blocs de compétences correspondant à un CQP transversal ouvre la possibilité de l'acquisition du CQP correspondant. Afin de répondre aux mêmes exigences de compétences que celle requises pour la délivrance des CQP transversaux par la voie 'classique', le candidat doit avoir satisfait aux évaluations suivantes pour pouvoir obtenir le CQP correspondant :

- évaluation par l'entreprise (tuteur) ;
- évaluation par un professionnel évaluateur ou un jury.

Ces évaluations s'opèrent dans les conditions applicables pour la délivrance des CQP transversaux du secteur alimentaire par la voie 'classique'.

##### **4. CQP communs à plusieurs branches professionnelles**

Les dispositions du présent article peuvent s'appliquer aux CQP communs à plusieurs branches professionnelles.

### **Délivrance des CQP transversaux par la voie de la VAE**

#### **Article 4-Ter**

En vigueur étendu

La délivrance des CQP transversaux du secteur alimentaire par la voie de la VAE s'opère en 3 étapes :

- la recevabilité de la demande par l'organisme évaluateur VAE ;
- le dossier déclaratif, intégrant le livret d'activité (livret A) ;
- la décision du jury.

Les différents exemples d'outils relatifs à ces étapes sont annexés au présent accord.

### **Entrée en vigueur et durée**

#### **Article 5**

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur à compter de son dépôt à l'administration compétente pour une durée indéterminée.

### **Révision**

#### **Article 6**

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 avis de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 3 mois suivant la saisine. (1)*

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507). (Arrêté du 15 mars 2016 - art. 1)

### **Dénonciation**

#### **Article 7**

En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires du présent accord. Elle est déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois.

### **Dépôt et extension**

#### **Article 8**

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

### **Annexe**

En vigueur étendu

### **Liste des annexes à l'accord**

Les annexes 4, 5 et 6 constituent des exemples. Ceux-ci peuvent être adaptés sous réserve de conserver les principaux items figurant dans ces exemples.

Annexe 1. Trois voies d'accès à la certification de compétence CQP.

Annexe 2. Référentiel des CQP transversaux :

- référentiel CQP Agent de maintenance ;
- référentiel CQP Agent logistique ;
- référentiel CQP Assistant de gestion client ;
- référentiel CQP Attaché commercial ;
- référentiel CQP Conducteur de ligne ;
- référentiel CQP Conducteur de machines ;
- référentiel CQP Gestionnaire de l'administration du personnel et de la paie ;
- référentiel CQP Ouvrier qualifié en nettoyage industriel ;
- référentiel CQP Préparateur ;
- référentiel CQP Responsable d'équipe ;
- référentiel CQP Responsable de secteur et d'atelier ;
- référentiel CQP Technicien de maintenance ;
- référentiel CQP Télévendeur.

Annexe 3. Différents types d'évaluation et les épreuves d'évaluation.

Annexe 3.1. Différents types d'évaluation.

Annexe 3.2. Épreuves d'évaluation.

Annexe 4. Exemples de grilles (CQP parcours classique).

Annexe 4.1. Exemple de grille d'évaluation par le tuteur et synthèse de l'évaluation tuteur.

Annexe 4.2. Exemple de grille d'évaluation par le jury ou le professionnel.

Annexe 4.3. Exemple de synthèse des trois évaluations.

Annexe 5. Exemples de grilles : blocs de compétences.

Annexe 6. Délivrance des CQP par la voie de la VAE.

Annexe 6.1. Exemple de grille d'évaluation des compétences pour la recevabilité du dossier de VAE.

Annexe 6.2. Exemple de grille d'évaluation de la demande pour la recevabilité du dossier de VAE.

Annexe 6.3. Synthèse du dossier préalable CQP VAE.

Annexe 6.4. Dossier déclaratif validation des acquis de l'expérience.

Annexe 6.5. Livret A, livret de description de l'activité.

Annexe 6.6. Exemples de grilles d'appréciation du jury (CQP conducteur de machine).

Annexe 6.7. Barème de notation du livret A (CQP conducteur de machine).

Annexe 6.8. Synthèse des appréciations du jury.

Annexe 7. Modularisation des CQP transversaux du secteur alimentaire.

Annexe 7.1. Blocs de compétences par CQP et unités de compétences.

Annexe 7.2. Détail des unités de compétences.

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site [http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0035/boc\\_20170035\\_0000\\_0001.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0035/boc_20170035_0000_0001.pdf))

---

## **Avenant n° 1 du 13 janvier 2016 à l'accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle**

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 CNPCCG ; 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 FAA CFTC,

En vigueur étendu

#### Préambule

Les organisations soussignées ont conclu, conformément aux dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale un accord relatif à la formation professionnelle en date du 30 octobre 2014, 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. En conséquence, les organisations signataires de cet accord ont souhaité adhérer à l'accord.

C'est pour répondre à cet objectif que les branches signataires ont souhaité conclure le présent avenant à l'accord afin d'en modifier son champ d'application.

#### Modification du champ d'application

##### Article 1er

En vigueur étendu

L'article 1.1 de l'accord est modifié comme suit :

#### « 1.1. Champ d'application professionnel

Le champ d'application professionnel du présent accord est interbranches et est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

Au titre des industries alimentaires :

CCN 3026. - Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (idcc : 2728).

CCN 3060. - Meunerie (idcc : 1930).

CCN 3384. - Cinq branches des industries alimentaires diverses (idcc : 3109).

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 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 3184. - Centre immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (idcc : 2075).

Au titre de l'alimentation de détail :

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).

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 3264. - 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 habilités agricoles (idcc : 8215).

CCN - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (idcc : 8215).

Le champ d'application professionnel pour l'agrément au titre des contributions dues au titre du congé individuel de formation s'applique uniquement aux entreprises relevant des secteurs d'activité ' coopération agricole, centres d'économie rurale et conseil-élevage '. »

#### **Publicité. - Dépôt**

##### Article 2

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 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur au 1er janvier 2016 pour une durée de 2 ans. A l'issue de cette période, l'accord cessera de produire effet.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant.

---

## **Avenant n° 1 du 25 avril 2017 à l'accord multibranches du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire**

Signataires	
Organisations patronales	SNPE FNICGV ANMF Alliance 7 CNCT SNFS CNBPF FEB CNTF SNFBP FICF CSFL SRF SIFPAF FNEAP CFSI CNGF CSEM SNBR SES ABF STEPI SYNAFAVIA ADEPALE FICT CFC FEDALIM CNPEF SNIA SCF Culture viande Coop France France conseil FCE CER France
Organisations de salariés	FGTA FO CSFV CFTC FNAA CFE-CGC FGA CFDT CFTC-Agri
Organisations adhérentes	CNPCCG, par lettre du 11 juillet 2017 (BO n° 2017/35) USNEF, par lettre du 6 décembre 2017 (BO n°2018-2)

### Préambule

En vigueur étendu

La reconnaissance des certificats de qualification professionnelle (CQP) transversaux du secteur alimentaire favorise le développement de la formation professionnelle continue, participe à la sécurisation des parcours professionnels et concourt à la mobilité professionnelle au sein du secteur alimentaire.

Dans le prolongement de l'accord multibranches du 29 mai 2015, les partenaires sociaux entendent favoriser l'acquisition des CQP transversaux du secteur alimentaire en fixant les modalités d'évaluation des compétences et de délivrance de blocs de compétences et la délivrance des CQP transversaux par la voie de la VAE.

En outre, le présent avenant précise les modalités d'évaluation des compétences pour la délivrance des certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire par la voie « classique ».

Par le présent avenant, les branches signataires s'engagent à respecter les modalités d'évaluation de compétences telles que décrites ainsi que les outils méthodologiques et les exemples de grilles d'évaluation prévues en annexe.

### Évaluation des compétences pour la délivrance des CQP transversaux du secteur alimentaire par la voie « classique »

#### Article 1er

En vigueur étendu

Après l'article 2 de l'accord du 29 mai 2015, il est ajouté un article 2 bis rédigé comme suit :

« Article 2 bis

#### Modalités d'évaluation des compétences

##### 1. Principes

Afin de garantir une homogénéité dans l'évaluation des compétences permettant la délivrance des CQP transversaux du secteur alimentaire, cette évaluation s'opère sur la base de grilles d'évaluation (tuteur, formateur, évaluation par le jury ou le professionnel) et d'une méthodologie de mise en œuvre.

Les modalités d'évaluation des compétences figurent à l'annexe n° III du présent accord. Des exemples de grilles d'évaluation figurent à l'annexe n° IV du présent accord.

##### 2. Seuils de délivrance

L'attribution du CQP suppose que pour chaque domaine de compétences, le candidat ait atteint au minimum un seuil d'évaluation de 70 %, sans qu'il puisse être inférieur à 50 % par type d'évaluation (formateur - tuteur - professionnel ou jury). S'agissant de l'évaluation des savoir-faire par le tuteur, aucun savoir-faire ne peut être inférieur à 30 % . »

### Évaluation des compétences pour la délivrance de blocs de compétences

#### Article 2

En vigueur étendu

Après l'article 4 de l'accord du 29 mai 2015, il est ajouté un article 4 bis rédigé comme suit :

« Article 4 bis

#### Modalités d'évaluation des compétences et de délivrance des blocs de compétences

##### 1. Découpage des CQP transversaux en blocs de compétences

Chaque CQP transversal fait l'objet d'un découpage par blocs de compétences (7 blocs au maximum), étant précisé qu'un même bloc de compétences peut être commun à plusieurs CQP transversaux. Les blocs de compétences se rapportent aux domaines de compétences des CQP transversaux. Aussi,

l'acquisition d'un bloc de compétences vaut pour tous les CQP où ce bloc est requis.

À chaque bloc de compétences correspondent des unités de compétences (UC) au nombre de 47. Une même UC peut être commune à plusieurs blocs de compétences.

Le découpage des CQP transversaux en blocs de compétences et des blocs de compétences en UC est annexé au présent accord.

## 2. Évaluation des compétences pour l'acquisition et la délivrance d'un bloc de compétences

L'acquisition d'un bloc de compétences peut être réalisée de façon autonome. Elle est conditionnée à une évaluation des compétences par l'organisme évaluateur. Cette évaluation est centrée sur les connaissances et, le cas échéant, sur certains savoir-faire techniques.

Pour qu'un bloc de compétences soit acquis, il faut que le niveau d'obtention des résultats soit au moins égal à 70 % sans qu'il puisse être inférieur à 50 % par unité de compétences.

Des exemples de grilles permettant l'évaluation des blocs de compétences sont annexés au présent accord.

L'acquisition d'un bloc de compétences et des UC qui le composent, donne lieu à la délivrance d'une attestation. Cette attestation est valable sans limitation de durée.

## 3. Délivrance d'un CQP transversal par blocs de compétences

L'acquisition de l'ensemble des blocs de compétences correspondant à un CQP transversal ouvre la possibilité de l'acquisition du CQP correspondant. Afin de répondre aux mêmes exigences de compétences que celle requises pour la délivrance des CQP transversaux par la voie 'classique', le candidat doit avoir satisfait aux évaluations suivantes pour pouvoir obtenir le CQP correspondant :

- évaluation par l'entreprise (tuteur) ;
- évaluation par un professionnel évaluateur ou un jury.

Ces évaluations s'opèrent dans les conditions applicables pour la délivrance des CQP transversaux du secteur alimentaire par la voie 'classique'.

## 4. CQP communs à plusieurs branches professionnelles

Les dispositions du présent article peuvent s'appliquer aux CQP communs à plusieurs branches professionnelles. »

### **Délivrance des CQP transversaux par la voie de la VAE**

#### Article 3

En vigueur étendu

Après l'article 4 bis, il est ajouté un article 4 ter rédigé comme suit :

#### « Article 4 ter

##### Délivrance des CQP transversaux par la voie de la VAE

La délivrance des CQP transversaux du secteur alimentaire par la voie de la VAE s'opère en 3 étapes :

- la recevabilité de la demande par l'organisme évaluateur VAE ;
- le dossier déclaratif, intégrant le livret d'activité (livret A) ;
- la décision du jury.

Les différents exemples d'outils relatifs à ces étapes sont annexés au présent accord. »

### **Liste des annexes à l'accord du 29 mai 2015**

#### Article 4

En vigueur étendu

La liste des annexes à l'accord du 29 mai 2015 est supprimée pour être remplacée par les dispositions suivantes :

#### « Liste des annexes à l'accord

Les annexes 4, 5 et 6 constituent des exemples. Ceux-ci peuvent être adaptés sous réserve de conserver les principaux items figurant dans ces exemples.

Annexe 1. Trois voies d'accès à la certification de compétence CQP.

Annexe 2. Référentiel des CQP transversaux :

- référentiel CQP Agent de maintenance ;
- référentiel CQP Agent logistique ;
- référentiel CQP Assistant de gestion client ;
- référentiel CQP Attaché commercial ;
- référentiel CQP Conducteur de ligne ;
- référentiel CQP Conducteur de machines ;
- référentiel CQP Gestionnaire de l'administration du personnel et de la paie ;
- référentiel CQP Ouvrier qualifié en nettoyage industriel ;
- référentiel CQP Préparateur ;
- référentiel CQP Responsable d'équipe ;
- référentiel CQP Responsable de secteur et d'atelier ;
- référentiel CQP Technicien de maintenance ;
- référentiel CQP Télévendeur.

Annexe 3. Différents types d'évaluation et les épreuves d'évaluation.

Annexe 3.1. Différents types d'évaluation.

Annexe 3.2. Épreuves d'évaluation.

Annexe 4. Exemples de grilles (CQP parcours classique).

Annexe 4.1. Exemple de grille d'évaluation par le tuteur et synthèse de l'évaluation tuteur.

Annexe 4.2. Exemple de grille d'évaluation par le jury ou le professionnel.

Annexe 4.3. Exemple de synthèse des trois évaluations.

Annexe 5. - Exemples de grilles : blocs de compétences.

Annexe 6. Délivrance des CQP par la voie de la VAE.

Annexe 6.1. Exemple de grille d'évaluation des compétences pour la recevabilité du dossier de VAE.

Annexe 6.2. Exemple de grille d'évaluation de la demande pour la recevabilité du dossier de VAE.

Annexe 6.3. Synthèse du dossier préalable CQP VAE.



- Annexe 6.4. Dossier déclaratif validation des acquis de l'expérience.  
Annexe 6.5. Livret A, livret de description de l'activité.  
Annexe 6.6. Exemples de grilles d'appréciation du jury (CQP conducteur de machine).  
Annexe 6.7. Barème de notation du livret A (CQP conducteur de machine).  
Annexe 6.8. Synthèse des appréciations du jury.  
Annexe 7. Modularisation des CQP transversaux du secteur alimentaire.  
Annexe 7.1. Blocs de compétences par CQP et unités de compétences.  
Annexe 7.2. Détail des unités de compétences. »

#### **Voies d'accès à la certification**

##### **Article 5**

En vigueur étendu

Le tableau figurant à l'annexe 1 de l'accord du 29 mai 2015 (3 voies d'accès à la certification de compétence CQP) est supprimé pour être remplacé par le tableau annexé au présent avenant.

#### **Entrée en vigueur**

##### **Article 6**

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur le 1er juin 2017.

#### **Durée**

##### **Article 7**

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Dépôt. - Extension**

##### **Article 8**

En vigueur étendu

Établi en vertu des articles L. 2222-1 et suivants du code du travail, le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

#### **Annexes**

En vigueur étendu

(Annexes non reproduites, consultables en ligne sur le site [http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boccc/pdf/2017/0035/boc\\_20170035\\_0000\\_0001.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boccc/pdf/2017/0035/boc_20170035_0000_0001.pdf))

---

## **Adhésion par lettre du 11 juillet 2017 de la CNPCCG à l'avenant sur l'accord multibranches**

En vigueur

La confédération nationale des artisans pâtisseries chocolatiers confiseurs traiteurs de France, 31, rue Marius-Aufan, 92309 Levallois-Perret Cedex, à la direction générale du travail, service de dépôt des accords, bureau RT 2,39-42, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15

Levallois-Perret, le 28 juillet 2017.

Madame, Monsieur,

Je vous confirme, par le présent courrier, l'adhésion de la confédération nationale des artisans pâtisseries chocolatiers confiseurs glaciers traiteurs de France à l'avenant n° 1 du 25 avril 2017 à l'accord multibranches du 29 mai 2015 sur la reconnaissance et l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire.

Nous vous avons déjà fait part de cette adhésion dans un courrier électronique en date du 28 juillet 2017, envoyé à [depot\\_accord@travail.gouv.fr](mailto:depot_accord@travail.gouv.fr), mentionnant en pièces jointes une copie de l'ensemble des courriers adressés aux organisations représentatives des employeurs et des salariés, signataires de l'accord concerné.

Je joins à nouveau, à ce courrier simple, une copie de l'ensemble des courriers adressés aux organisations représentatives des employeurs et des salariés, signataires de l'accord concerné ainsi que la copie du courrier électronique en date du 28 juillet 2017.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Le président

---

## **Adhésion par lettre du 6 décembre 2017 de l'USNEF à l'avenant n° 1 sur l'accord multibranches**

En vigueur

Paris, le 6 décembre 2017.

USNEF, 5, rue Kepler, 75116 Paris, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Messieurs,

Nous vous prions de bien vouloir noter que par courrier recommandé avec avis de réception du 22 novembre 2017, l'USNEF a signalé aux organisations patronales et syndicales signataires, son adhésion à l'avenant n° 1 du 25 avril 2017 à l'accord multibranches du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire.

Restant à votre disposition pour toute information complémentaire,

Nous vous prions d'agréer, Messieurs, nos salutations distinguées.

La déléguée générale.

---

## **Accord du 11 octobre 2017 relatif à la formation professionnelle dans diverses branches du secteur alimentaire**

**Signataires**

Organisations patronales

SNPE ;  
 FEDEV ;  
 USNEF ;  
 ANMF ;  
 Alliance 7 ;  
 SNFS ;  
 UCCF ;  
 CNBPF ;  
 FEB ;  
 SNFBP ;  
 FICF ;  
 FNIL ;  
 SIFPAF ;  
 SNIPO ;  
 CNAPCCGTF ;  
 CNGF ;  
 CSEM ;  
 SNBR ;  
 SES ;  
 ABF ;  
 STEP1 ;  
 ADEPALE ;  
 FICT ;  
 CFC ;  
 FEDALIM ;  
 CNPEF ;  
 SCF ;  
 UNPF ;  
 Culture viande ;  
 COOP France ;  
 France conseil FCE,

Organisations de salariés

FGTA ;  
 CSFV CFTC ;  
 FNAA CFE-CGC ;  
 FAA CFTC,

**Préambule**

En vigueur étendu

La formation professionnelle permet de développer les savoirs et les compétences professionnelles des salariés. Elle favorise leur évolution professionnelle, participe à la sécurisation des parcours professionnels et contribue à la compétitivité des entreprises et à l'attractivité de leurs métiers.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord soulignent l'importance de la formation professionnelle au sein des branches du secteur alimentaire et entendent en favoriser le développement.

Depuis la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, les partenaires sociaux des branches du secteur alimentaire ont, par le dialogue social, formalisé de nombreux outils à la disposition des entreprises et de leurs salariés, se traduisant notamment par :

- la conclusion de l'accord du 30 octobre 2014 sur la formation professionnelle dans diverses branches de la filière alimentaire ;
- l'accord du 29 mai 2015 pour le développement des compétences et de l'emploi dans la filière alimentaire ;
- la reconnaissance de CQP transversaux (accord interbranches du 29 mai 2015, modifié par l'avenant du 25 avril 2017) et leur enregistrement au RNCP ;
- la mise en place d'une instance de coordination des CPNEFP de branche et interbranches (accord interbranches du 1er juillet 2016) ;
- le renouvellement de la charte nationale de coopération pour le soutien et l'accompagnement des entreprises de la filière alimentaire et de leurs salariés pour les années 2017-2018 ;
- la création d'un organisme certificateur du secteur alimentaire (assemblée constitutive du 16 juin 2017).

Forts de ces évolutions, les partenaires sociaux des branches du secteur alimentaire entendent, par le présent accord, poursuivre les efforts engagés en faveur du développement de la formation professionnelle, dans la continuité de l'accord du 30 octobre 2014.

**Champ d'application**

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est interbranches. Il est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des CCN suivantes :

Au titre des industries alimentaires :

IDCC 2728. - Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre.

IDCC 1930. - Métiers de la transformation des grains.

IDCC 3109. - Cinq branches des industries alimentaires diverses.

IDCC 1747. - Boulangerie-pâtisserie industrielle.

IDCC 112. - Industries laitières.

IDCC 1586. - Industries charcutières.

IDCC 1396. - Industries de produits alimentaires élaborés.

IDCC 200. - Exploitations frigorifiques.

IDCC 1534. - Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

IDCC 1513. - Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières.

IDCC 1987. - Industrie des pâtes alimentaires.

IDCC 506. - Industries des produits exotiques.

IDCC 2075. - Centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

Au titre de l'alimentation en détail :

IDCC 1267. - Pâtisserie.

IDCC 1286. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

IDCC 843. - Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales.

IDCC 1504. - Poissonnerie.

IDCC 953. - Charcuterie de détail.

Au titre de la coopération agricole :

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, les organismes conseil élevage et les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions.

Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des CCN suivantes :

IDCC 7001. - Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande.

IDCC 7002. - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation, de bétail et d'oléagineux.

IDCC 7003. - Conserveries coopératives et SICA.

IDCC 7004. - Coopératives agricoles laitières.

IDCC 7005. - Caves coopératives viticoles.

IDCC 7006. - 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 7007. - Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA.

IDCC 7021. - Sélection et reproduction animale.

IDCC 8215. - Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne.

IDCC 7008. - Contrôle laitier.

IDCC 7020. - Centres de gestion agréés et habilités agricoles.

IDCC 8435. - Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura.

IDCC 7503. - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA).

Le champ d'application pour l'agrément au titre des contributions dues au titre du congé individuel de formation s'applique uniquement aux entreprises relevant des secteurs d'activité « coopération agricole, centres d'économie rurale et conseil-élevage ».

### **Dispositions abrogées**

#### **Article 2**

En vigueur étendu

Le présent accord abroge les dispositions des accords et conventions collectives suivants :

#### **2.1. Pour les industries alimentaires**

Accord national interprofessionnel du 21 décembre 1993 relatif à la formation professionnelle dans diverses branches des industries agroalimentaires, et ses avenants ;

Accord du 20 octobre 2004 relatif à la désignation de l'Agefaforia comme organisme paritaire collecteur de la contribution à la formation professionnelle des entreprises des industries alimentaires ;

Accord du 6 décembre 2004 relatif à la prise en charge des actions d'accompagnement et du fonctionnement des jurys liés à la mise en œuvre dans les entreprises de certificats de qualifications professionnelles des industries alimentaires, et ses avenants ;

Accord du 7 avril 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, étendu par arrêté du 12 avril 2006, à l'exception de son article 9, pour le SNIV-SNCP SYNAFAVIA FNEAP CNTF FNICGV ;

Accord du 17 mai 2005 relatif à la répartition de la taxe d'apprentissage et à la réalisation de différentes missions d'informations sur les métiers des industries alimentaires, et son avenant ;

Accord interbranches du 8 février 2013 relatif au financement de la professionnalisation et du droit individuel à la formation des entreprises des industries alimentaires ;

Accord interbranche du 27 février 2013 relatif à la professionnalisation et au droit individuel à la formation des entreprises des industries alimentaires, à l'exception des articles 5 à 7.

#### **2.2. Pour la coopération agricole et ses services associés**

Accord-cadre du 3 février 1997 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés dans la coopération agricole ;

Accord du 20 février 2006 sur le financement de la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole ;

Accord du 25 mars 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole, modifié par son avenant n° 1 du 12 octobre 2011, à l'exception des articles suivants :

- article 10 sur les dispositions financières relatives aux contrats de professionnalisation ;

- article 11 sur la rémunération des bénéficiaires des contrats de professionnalisation ;

- article 19 sur les dispositions financières relatives aux périodes de professionnalisation ;

- le titre IV relatif au tutorat ;

Accord du 24 novembre 2005 relatif à la professionnalisation dans la coopération laitière et ses avenants du 21 avril 2009 et du 25 janvier 2012.

#### **2.3. Pour l'alimentation en détail**

Avenant n° 55 du 8 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle pour la CCN 3215. - Pâtisserie (idcc 1267) ;

Article 35 de la CCN de la charcuterie de détail (idcc 953) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie (hormis l'art. 35.5 relatif au contrat de professionnalisation) ;

Avenant n° 13 à la CCN de la charcuterie de détail en date du 31 janvier 2012 relatif au droit individuel à la formation ;

Avenant n° 19 à la CCN de la charcuterie de détail en date du 7 mai 2013 relatif au financement de la formation professionnelle ;

Avenant n° 11 du 9 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle CCN 3224. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286) ;

Avenant n° 3 du 16 juin 2005 relatif aux contributions à la formation professionnelle CCN 3224. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286) ;

Les dispositions du point n° 11 de l'article 39 de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc 843) ;

Avenant n° 4 du 16 juin 2005 relatif à la mutualisation élargie dans le cadre du plan de formation CCN 3224. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286).

### **Qualifications professionnelles**

## Article 3

En vigueur étendu

### 3.1. Définition des qualifications professionnelles

La qualification professionnelle est la capacité à exercer un métier ou un emploi déterminé. Elle dépend de la formation ou des compétences acquises par l'expérience par les salariés et peut faire l'objet d'une reconnaissance au travers notamment d'une certification (diplôme, titre, certificat...).

### 3.2. Définition d'une certification professionnelle

Une certification professionnelle est délivrée par une autorité habilitée. Elle prend la forme d'une attestation matérialisée ou dématérialisée, confirmant une maîtrise des compétences visées, à la suite d'un processus de validation.

### 3.3. Certifications reconnues

Les certifications sont de trois types :

- les certificats de qualification professionnelle visés à l'article 5.4 ;
- les certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- les certifications inscrites à l'inventaire prévu par l'article L. 335-6 du code de l'éducation, figurant notamment sur la liste qu'il appartient à chaque branche d'élaborer.

À compter de l'entrée en vigueur du présent accord, les certifications reconnues par les branches signataires du présent accord seront consolidées sur une liste établie par l'instance de coordination des CPNEFP et mise à jour par celle-ci, conformément à l'article 4.2 de l'accord du 1er juillet 2016.

Une attention particulière sera portée aux formations transversales et à la sécurisation des parcours professionnels.

## Formation professionnelle continue

## Article 4

En vigueur étendu

### 4.1. Organisation de la formation professionnelle continue

#### 4.1.1. Planification de la formation dans l'entreprise

Les employeurs doivent assurer la promotion et la planification de la formation de leurs salariés conformément aux dispositions des lois, règlements et accords en vigueur. À cette fin, il sera tenu compte des besoins en formation (connaissances et compétences) et qualification identifiés lors des entretiens professionnels réalisés tous les 2 ans et des priorités de la GPEC. Il pourra être tenu compte des spécificités territoriales.

#### 4.1.2. Action des représentants du personnel

Le comité d'entreprise exerce les attributions prévues par la loi ; en particulier, il examine le plan de formation et il est consulté sur les mesures relatives à la formation ou ayant une incidence sur la formation du personnel. Il peut faire des propositions, en vue d'améliorer le plan de formation de l'entreprise. À ce titre, les membres élus du comité d'entreprise ont droit à une formation spécifique de 3 jours.

### 4.2. Financements de la formation professionnelle

#### 4.2.1. Collecte du financement

OPCALIM est l'organisme chargé de la mise en œuvre opérationnelle de la politique nationale de formation continue et d'alternance des branches signataires de son accord constitutif, tant au niveau national qu'au niveau régional. Il prend en compte les orientations et priorités définies par les signataires du présent accord.

OPCALIM collecte les contributions des entreprises affectées au développement de la formation professionnelle.

En sa qualité de fonds d'assurance-formation agréé et d'OPCA dédié des entreprises des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail, OPCALIM intervient sur l'ensemble du champ professionnel et géographique des branches signataires du présent accord.

#### 4.2.2. Contributions légales

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises s'acquittent auprès d'OPCALIM d'une contribution unique selon leur taille.

#### 4.2.3. Contribution volontaire

Conformément à la loi, les entreprises qui le souhaitent peuvent effectuer des versements volontaires auprès d'OPCALIM en contrepartie d'une offre de services spécifiques.

#### 4.2.4. Contribution spécifique multibranches

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises verseront auprès d'OPCALIM avant le 1er mars de chaque année au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent, une contribution spécifique ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, en renforçant la mise en œuvre de formations certifiantes.

Cette contribution est affectée au développement et au financement des actions définies ci-dessous :

- ingénierie de certification collective ou individuelle ;
- mise en place de formations certifiantes par modules pour les rendre accessibles aux entreprises et aux salariés et faciliter l'accès au compte personnel de formation (CPF) ;
- démarches de certification des actions de formation transversales ;
- études d'opportunité et de faisabilité de projets certifiants ;
- accompagnement des entreprises et des branches pour le développement de projets certifiant dont les certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- inscription des CQP au RNCP ;
- frais d'évaluation et de jury.

Le taux de la contribution est fixé à 0,02 % de la masse salariale. Pour les entreprises de moins de 11 salariés, celles de 11 à 49 salariés et celles de 50 à 299 salariés, vu les dispositions de l'article R. 6332-43 du code du travail, les signataires du présent accord proposent au conseil d'administration (CA) d'OPCALIM d'imputer cette contribution sur leur versement au titre du plan de formation mutualisé aux termes de l'article L. 6332-3-2 du code du travail.

La gestion de la contribution est confiée à la commission financière de la contribution spécifique multibranches mise en place au sein d'OPCALIM. Elle assure le suivi des actions relevant de son objet et propose, le cas échéant, des règles de prise en charge. (1)

L'instance de coordination des CPNEFP pourra décider de porter le taux de la contribution à 0,03 % au vu d'un bilan qualitatif et financier des actions financées qui sera réalisé au plus tard le 30 juin de chaque année.

### 4.3. Situation des salariés au regard de la formation professionnelle

Chaque salarié est informé, dès son embauche, qu'il bénéficie en application des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail :

- d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien, dont l'objet est distinct de l'entretien d'évaluation du salarié, a lieu tous les 2 ans, avec un objectif de développement de l'employabilité ;
- tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13.

(1) Phrase exclue de l'extension en tant qu'elle est contraire aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail.  
(Arrêté du 10 décembre 2018 - art. 1)

## Dispositifs de formation professionnelle

### Article 5

En vigueur étendu

#### 5.1. Apprentissage

L'apprentissage constitue un mode de formation professionnelle initiale particulièrement adapté aux besoins des entreprises de nos professions. Les employeurs accordent une attention particulière au recrutement des apprentis, à leur progression professionnelle et aux possibilités d'insertion définitive dans l'entreprise. Les conditions de l'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont définis par les lois et règlements en vigueur.

Les signataires du présent accord réaffirment leur volonté qu'OPCALIM soit organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) pour la collecte, la gestion et l'affectation de la taxe d'apprentissage sur le champ de l'OPCA. Par ce biais, ils entendent favoriser le développement d'un réseau de CFA partenaires.

Ils demandent à OPCALIM de consacrer une partie des fonds de la professionnalisation à l'apprentissage.

Les signataires rappellent leur attachement au développement de l'attractivité des métiers du secteur alimentaire. À cet effet, ils souhaitent qu'OPCALIM, en sa qualité d'OCTA, mette en œuvre une politique de communication ambitieuse en direction des jeunes. Ainsi, ils entendent favoriser la mise en œuvre d'un programme d'actions relevant d'une convention de coopération avec les ministères en charge de l'agriculture, de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

*Un maître d'apprentissage doit être désigné par l'employeur pour suivre les bénéficiaires du contrat d'apprentissage. Il peut s'agir du chef d'entreprise ou d'un salarié qualifié de l'entreprise, en tenant compte de son emploi et de son niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Ce maître d'apprentissage accompagne le salarié tout au long de la durée de son contrat d'apprentissage. Le maître d'apprentissage, s'il l'estime nécessaire à l'accomplissement de sa mission, bénéficie d'une formation spécifique. (1)*

#### 5.2. Contrats de professionnalisation

*Conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail, l'embauche dans le cadre d'un contrat de professionnalisation permet, notamment aux jeunes de moins de 26 ans, de compléter leur formation initiale en vue de préparer notamment une certification constituant un mode d'accès aux qualifications figurant sur la liste visée à l'article 3.3, à une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche ou encore à une qualification enregistrée au RNCP. Elle peut également permettre à un demandeur d'emploi âgé de 26 ans et plus d'acquérir une qualification favorisant sa réinsertion professionnelle. Les conditions du recours à cette formation en alternance et de prise en charge par OPCALIM, ainsi que les éventuelles prolongations pour les publics prioritaires seront définies par son conseil d'administration. Les conditions de rémunération sont celles fixées par la réglementation et les dispositions conventionnelles en vigueur. (2)*

La durée minimale du contrat peut être portée à 24 mois, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ;
- aux jeunes de moins de 26 ans qui veulent compléter leur formation initiale ;
- aux jeunes de 16 à moins de 26 ans inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation peut être portée au plus à 24 mois, pour les personnes visées ci-dessus.

*Les actions de positionnement, d'évaluation, de professionnalisation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 20 %, sans être inférieure à 150 heures, et 40 % de la durée totale du contrat de professionnalisation notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes ou qualifiantes. (3)*

Un tuteur doit être désigné par l'employeur pour suivre les bénéficiaires du contrat de professionnalisation, il peut s'agir du chef d'entreprise ou d'un salarié qualifiée de l'entreprise, en tenant compte de son emploi et de son niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Ce tuteur accompagne le salarié tout au long de la durée de son contrat de professionnalisation. L'employeur veillera à lui permettre de disposer du temps nécessaire à sa formation et à sa mission.

L'exercice du tutorat par des salariés de plus de 45 ans est encouragé.

#### 5.3. Périodes de professionnalisation (4)

Conformément à l'article L. 6324-1 du code du travail, les périodes de professionnalisation ont, notamment, pour objet de favoriser le maintien de l'emploi ou l'actualisation des connaissances des salariés par des actions de formation :

- enregistrées au RNCP ;
- inscrites à l'inventaire ;
- visant à l'acquisition du socle de compétences (CLEA) ;
- reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale (CCN) ;
- ouvrant droit à un CQP ;
- permettant d'acquérir une, plusieurs, ou la totalité des parties identifiées d'une certification (bloc de compétences) figurant dans la liste visée à l'article 3.3 du présent accord, le cas échéant, en complément d'une validation des acquis de l'expérience.

Les conditions du recours à cette formation en alternance et de prise en charge par OPCALIM sont définies par le conseil d'administration d'OPCALIM, la rémunération étant maintenue dans les conditions prévues par la législation en vigueur. Les signataires rappellent que la période de professionnalisation doit faciliter l'accès à une qualification et ne peut être consacrée à la seule adaptation au poste.

#### 5.4. Certificats de qualification professionnelle (CQP)

*Le CQP est une certification délivrée par une branche ou le cas échéant par l'organisme certificateur mentionné à l'article 6, attestant de la maîtrise des compétences professionnelles nécessaires pour exercer un emploi correspondant à une qualification de branche. (5)*

Le contenu de chaque CQP, qui se compose d'un ensemble précisément défini de modules, est décrit dans un « référentiel » emploi/ compétences document de référence. Le processus de création et de modification des référentiels de CQP est fixé par délibération paritaire adoptée dans les commissions paritaires de branche ou interbranches.

#### 5.5. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Au cours de sa vie professionnelle, tout salarié peut faire valider les acquis de son expérience en vue d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle

ou un certificat de qualification professionnelle, figurant sur la liste consolidée visée à l'article 3.3 et enregistrés dans le RNCP visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Le salarié pourra mobiliser son CPF pour accéder à la VAE.

## 5.6. Compte personnel de formation

### 5.6.1. Droit au compte personnel de formation

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, un compte personnel de formation (CPF), intégré dans le compte personnel d'activité depuis le 1er janvier 2017, est ouvert aux salariés et aux apprentis.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Les salariés à temps partiel bénéficient du CPF au prorata de leur temps de travail. Lors de l'utilisation de leurs droits, dans le cadre du co-investissement, défini ci-après, les salariés à temps partiel bénéficieront d'une attention particulière pour l'abondement prévu, destiné à la majoration en heures de leurs droits acquis.

Les signataires soulignent :

- d'une part, que le CPF ne peut être utilisé qu'à l'initiative du salarié et mobilisé avec l'accord exprès de son titulaire, le refus éventuel du titulaire du compte de le mobiliser ne constituant pas une faute ;

- d'autre part, que les heures acquises au titre du DIF, dans la limite de 120 heures et non utilisées au 31 décembre 2014, demeurent mobilisables en premier lieu, dans le cadre des financements affectés au CPF, jusqu'au 1er janvier 2021.

### 5.6.2. Actions de formation éligibles

*Les actions de formation éligibles au compte personnel de formation (CPF), au titre des listes élaborées par les commissions paritaires des branches professionnelles signataires du présent accord, conformément aux dispositions légales, sont les formations sanctionnées par une certification inscrite dans la liste visée à l'article 3.3 du présent accord ou celles qui permettent d'obtenir une partie identifiée de ces certifications professionnelles, dès lors que ces dernières sont inscrites au RNCP. (6)*

Sont prioritaires :

- les actions de formation au socle de connaissances et de compétences ;

- les formations visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle inscrit ou non au RNCP, ou visant l'obtention d'une partie identifiée de certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP, pour lesquelles le nombre d'heures prises en charge prend en compte la durée des évaluations ;

- l'accompagnement des démarches VAE visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP ;

- les actions donnant lieu à un co-investissement employeur/ salarié.

### 5.6.3. Financement des actions de formation

Sous la responsabilité du conseil d'administration d'OPCALIM, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et dans la limite des fonds disponibles, les fonds collectés sont affectés à la prise en charge des frais pédagogiques et frais annexes (transport, repas et hébergement), des coûts salariaux lorsque la formation est organisée en accord avec l'employeur sur le temps de travail.

Dans la limite du coût réel de formation, le conseil d'administration d'OPCALIM fixe les critères de prise en charge. Il est habilité à appliquer une modulation des plafonds de celle-ci en fonction des priorités définies paritairement, des types d'actions considérées, et des disponibilités financières. Selon les priorités définies paritairement, le conseil d'administration peut également définir les modalités de prise en charge des frais de garde d'enfant ou de parent pour les actions réalisées hors temps de travail. Les démarches de VAE, lorsqu'elles sont abondées par le CPF seront prises en charge, quelles que soient les modalités de mise en œuvre retenues, dans la limite d'un montant plafond exprimé en euros, dans la limite des fonds disponibles.

Chaque année un bilan qualitatif et financier des prises en charge est remis à l'instance de coordination des CPNEFP et transmis à chaque CPNEFP. Ce bilan peut être décliné, à la demande d'une CPNEFP de branche, sur son périmètre professionnel.

#### Abondements du compte personnel de formation par OPCALIM

OPCALIM abondera le CPF, dans la mesure des financements disponibles, si la durée du CPF est insuffisante pour :

- les formations portant sur des domaines ou des publics prioritaires arrêtées chaque année par le conseil d'administration d'OPCALIM sur la base des demandes des branches signataires du présent accord ;

- les salariés à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail.

#### Co-investissement employeur/ salarié

Ce co-investissement peut consister en la participation de l'employeur au financement d'une action de formation au titre du CPF et du salarié titulaire du CPF qui utilise ses droits librement en vue de la réalisation d'une formation présentant un intérêt partagé.

Ce co-investissement au titre du CPF pourra donner lieu suivant les besoins de la formation éligible retenue :

- à une majoration en heures des droits acquis du salarié pouvant être financé en tout ou partie par un abondement du dispositif « période de professionnalisation » dans le cadre de l'article L. 6324-1 du code du travail ;

- et/ ou à une prise en charge du financement additionnel directement par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation ;

- et/ ou à une organisation de cette formation sur le temps de travail avec maintien des salaires.

Les signataires retiennent pour objectif de réaliser en co-investissement au moins 50 % des formations éligibles au CPF. Un suivi de cet objectif sera réalisé chaque année par l'instance de coordination des CPNEFP.

Le conseil d'administration définit les règles de prise en charge pour les trois sous-sections de la section consacrée au financement du plan légal des entreprises de moins de 300 salariés.

## 5.7. Congé individuel de formation

Indépendamment de son éventuelle participation à des stages compris dans le plan de formation de l'entreprise, tout salarié peut bénéficier, à titre individuel et à son initiative, d'actions de formation aux conditions et selon les modalités prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur dans le cadre du congé individuel de formation.

À l'issue de ce congé, le salarié reprend ses fonctions antérieures. Quels que soient la durée et l'objet du stage suivi pendant ce congé, l'employeur n'est pas tenu de lui attribuer un échelon ou un niveau de classement supérieur à celui qu'il occupait auparavant, sauf accord préalablement conclu avec le salarié.

Toutefois, dans le cas où un salarié aurait obtenu, dans le cadre du congé individuel de formation, une certification inscrite sur une des listes CPNEFP, l'employeur sera tenu d'examiner en priorité sa candidature lorsqu'un poste correspondant à sa nouvelle qualification sera devenu disponible dans l'entreprise.

## 5.8. Plan légal de formation des entreprises de moins de 300 salariés

Le plan légal est mutualisé à la source pour chacune des sous-sections de la section consacrée au financement du plan de formation.

Dans ce cadre, les actions de formation transversales visant à la sécurisation des parcours professionnels seront poursuivies. Plus particulièrement, sont prioritaires les actions MSF, les actions visant à l'acquisition du CLEA, les CQP transversaux, les priorités arrêtées par les CPNEFP.

(1) Le dernier alinéa de l'article 5.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6223-8 du code du travail.

(Arrêté du 10 décembre 2018 - art. 1)

(2) Le premier alinéa de l'article 5.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6325-1, L. 6325-1-1 et L. 6314-1 du code du travail.

(Arrêté du 10 décembre 2018 - art. 1)

(3) Le neuvième alinéa de l'article 5.2 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6325-13 du code du travail.

(Arrêté du 10 décembre 2018 - art. 1)

(4) L'article 5.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-1 et suivants du code du travail.

(Arrêté du 10 décembre 2018 - art. 1)

(5) Le premier alinéa de l'article 5.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6314-2 du code du travail.

(Arrêté du 10 décembre 2018 - art. 1)

(6) Le premier alinéa de l'article 5.6.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-6-II-1° du code du travail.

(Arrêté du 10 décembre 2018 - art. 1)

### **Organisme certificateur paritaire**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

L'organisme certificateur du secteur alimentaire, créé par l'assemblée générale constitutive du 16 juin 2017, a pour objet le développement de la certification des compétences des salariés du secteur alimentaire.

À la demande d'une ou plusieurs commissions nationales paritaires de l'emploi (CPNE), ou d'une CPNE interbranches, ou de l'instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches du secteur alimentaire, l'association assure, notamment, les missions ci-dessous :

- inscrire les certifications professionnelles reconnues par celles-ci au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- inscrire à l'inventaire mentionné au cinquième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation, des certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle spécifique ;
- déposer la liste des formations consolidée par l'instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches du secteur alimentaire ;
- délivrer les certifications ou les blocs de compétences, inscrits au RNCP ou à l'inventaire, dans le respect des modalités particulières de certification de chacune des branches ;
- assurer la certification et la délivrance des certificats des personnes souhaitant faire reconnaître leurs compétences dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- s'assurer de l'acquisition par chaque salarié d'une partie identifiée de certification professionnelle (blocs de compétences), d'en assurer le suivi et de délivrer la certification quand le salarié a acquis l'ensemble des unités de valeurs comprises dans la certification visée.

### **Champ d'application de la contribution spécifique multibranches**

#### **Article 7**

En vigueur étendu

Seules pourront bénéficier des actions et outils financés par la contribution spécifique multibranches telles que définies à l'article 4.2.4 du présent accord, les entreprises quelle que soit leur taille, ainsi que les branches relevant du champ du présent accord, qui en seront signataires ou qui y adhéreront.

### **Entrée en vigueur et durée**

#### **Article 8**

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2018 pour une durée déterminée de 2 ans. À l'issue de cette période, l'accord cessera de produire effet.

### **Clause de sauvegarde**

#### **Article 9**

En vigueur étendu

Les signataires conviennent de se rencontrer dans les plus brefs délais afin d'adapter, le cas échéant, les dispositions du présent accord qui apparaîtraient incompatibles avec l'évolution des dispositions légales et réglementaires ou devenues sans objet.

### **Dépôt et extension**

#### **Article 10**

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

---

## **Accord du 21 janvier 2020 relatif à la contribution conventionnelle spécifique dans diverses branches du secteur alimentaire**

**Signataires**

Organisations patronales	FEDEV ; USNEF ; ANMF ; Alliance 7 ; SNFS ; FEB ; CNTF ; CSFL ; FNIL ; SIFPAF ; SNIPO ; FNEAP ; CFSI ; SNIA ; FNECE ; BRF ; ABF ; FNA ; FPTLG ; SYNAFAVIA ; ADEPALE ; FICT ; CFC ; CNRCF ; Culture viande ; COOP France ; France conseil FCE ; FELCOOP ; SNCIA ; FESTAL ; FNDCA ; FND,
Organisations de salariés	FGTA FO ; CSFV CFTC ; FGA CFDT ; CFTC-agri ; UNSA 2A ; SNCOA CFE-CGC,

**Préambule**

En vigueur non étendu

La formation professionnelle permet de développer les savoirs et les compétences professionnelles des salariés. Elle favorise leur évolution professionnelle, participe à la sécurisation des parcours professionnels et contribue à la compétitivité des entreprises et à l'attractivité de leurs métiers.

Les parties signataires du présent accord soulignent l'importance de la formation professionnelle au sein des branches du secteur alimentaire. Elles entendent en favoriser le développement, poursuivre les actions collectives et l'accompagnement des salariés dans le cadre de leur parcours certifiant.

À ce titre, les parties signataires décident de reprendre, pour 2020, dans le présent accord, le principe et les modalités de la contribution spécifique multibranches de l'article 4.2.4 de l'accord du 11 octobre 2017 arrivé à échéance au 31 décembre 2019.

**Champ d'application**

Article 1er

En vigueur non étendu

Le champ d'application du présent accord est multibranche secteur alimentaire. Il est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

Au titre des industries alimentaires :

CCN 3026 - sucrerie, sucreries - distilleries et raffineries de sucre (IDCC 2728).

CCN 3060 - métiers de la transformation des grains (IDCC 1930).

CCN 3092 - industrie des produits exotiques (IDCC 506).

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 de gros des viandes (IDCC 1534).

CCN 3184 - centres 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 du couscous non préparé (IDCC 1987).

CCN 3384 - 5 branches des industries alimentaires diverses (IDCC 3109).

Au titre du commerce agricole :

CCN 3165 - entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes (IDCC 1077).

CCN 3233 - expédition et exportation de fruits et légumes (IDCC 1405).

Au titre de la coopération agricole et familles associées :

Les 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, les organismes conseil élevage et les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions.

Soit en particulier, les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

CCN 3264 - teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (IDCC 7007).

CCN 3604 - caves coopératives viticoles (IDCC 7005).



CCN 3607 - conserveries coopératives et SICA (IDCC 7003).

CCN 3608 - coopératives agricoles et laitières (IDCC 7004).

CCN 3611 - contrôle laitier (IDCC 7008).

CCN 3612 - coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (IDCC 7001).

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 3616 - coopératives agricoles et de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (IDCC 7002).

CCN - centres de gestion agréés et habilités agricoles (IDCC 7020).

CCN - sélection et reproduction animale (IDCC 7021).

CCN - distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (IDCC 7503).

CCN - entreprises agricoles de déshydratation (IDCC 7023).

CCN - coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435).

### **Prolongation de la contribution spécifique multibranches pour l'année 2020**

#### **Article 2**

En vigueur non étendu

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les parties signataires prolongent la contribution dont le montant est défini ci-dessous ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue en renforçant la mise en œuvre de formations certifiantes.

La contribution est versée auprès d'OCAPIAT avant le 1er mars 2020 au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent.

Cette contribution est affectée au développement et au financement des actions définies ci-dessous :

- ingénierie de certification collective ou individuelle ;
- mise en place de formations certifiantes par modules pour les rendre accessibles aux entreprises et aux salariés et faciliter l'accès au compte personnel de formation (CPF) ;
- démarches de certification des actions de formation transversales ;
- études d'opportunité et de faisabilité de projets certifiant ;
- accompagnement des entreprises et des branches pour le développement de projets certifiant dont les certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- inscription des CQP au RNCP ;
- frais d'évaluation et de jury.

Les parties rappellent que cette contribution participe au financement des actions telles que le plan d'investissement dans les compétences (PIC) et de la charte de coopération de la filière alimentaire.

Le taux de la contribution est fixé à 0,02 % de la masse salariale pour les entreprises d'au moins 300 salariés.

Les branches ayant institué une contribution conventionnelle pourront faire le choix à travers une décision de leurs CPNEFP de l'utiliser pour financer la contribution spécifique multibranches de 0,02 % au titre de 2020. Dans ce cadre, un montant équivalent au 0,02 % sera déduit de la contribution conventionnelle versée par les entreprises d'au moins 300 salariés de ces branches et prélevé par OCAPIAT.

La gestion de la contribution spécifique multibranches est confiée à la commission paritaire sectorielle du secteur alimentaire mise en place au sein d'OCAPIAT conformément à son accord constitutif du 18 décembre 2018. Elle assure le suivi des actions et définit ou propose des règles de prise en charge au conseil d'administration.

#### **Entrée en vigueur et durée**

##### **Article 3**

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2020 pour une durée déterminée de 1 an.

À l'issue de cette période, l'accord cessera de produire effet.

#### **Clause de rendez-vous**

##### **Article 4**

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de se rencontrer dans le second semestre 2020 pour engager une nouvelle négociation en vue prendre en compte les impacts de la réforme issue de la loi du 5 septembre 2018.

#### **Dépôt et extension**

##### **Article 5**

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 et aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

---

## **Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé**

## Signataires

Organisations patronales	ANMF ; Alliance 7 ; FIA ; CSFL ; FNIL ; SRF ; SIFPAF ; CFSI ; FNECE ; CSEM ; SNBR ; SES ; ABF ; CNADEV ; ADEPALE ; FICT ; CFC ; FEDALIM pour le compte de : FICF ; SCF ; STEP1 ; SNFBP ; SNPE ; SNIA ; Coop de France ; Entreprises des glaces et surgelés, collège glaces.
Organisations de salariés	FGTA FO ; FNAA CFE-CGC ; FGA CFDT.

### Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord est pris en application de la loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, qui prévoit, en son article 1er, la généralisation de la complémentaire santé à tous les salariés.

Le présent accord a pour objet de prévoir un système de garanties minimales obligatoires couvrant les salariés des entreprises des branches professionnelles signataires du présent accord ne disposant pas d'un contrat frais de santé à adhésion obligatoire. Ces salariés bénéficieront ainsi d'un remboursement complémentaire des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation dans le cadre d'un dispositif favorisant la solidarité.

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord collectif instaure une couverture minimale en matière de frais de santé au profit des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Ce dispositif est en conformité avec les exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale, relatif aux contrats dits « responsables », et les décrets et arrêtés pris pour son application (et notamment les articles R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale).

En outre, il est en conformité avec le décret du 8 juillet 2014 modifiant l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale et le décret du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale (1).

(1) Les entreprises sont libres de choisir l'organisme assureur auprès duquel elles s'affilieront.

#### Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales des organisations signataires qui ne disposent pas d'une couverture collective de frais de santé.

La mise en œuvre du présent dispositif n'a donc pas pour objet la remise en cause d'un régime d'entreprise plus favorable.

En conséquence, les entreprises disposant au jour de l'arrêté d'extension du présent accord d'un régime frais de santé mis en place selon les dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale et comprenant des garanties d'un niveau équivalent ou supérieur à celles définies dans le présent accord peuvent conserver leur régime.

La comparaison se fait obligatoirement à partir des garanties « optiques » et « dentaires » plus une troisième garantie au choix de l'entreprise.

Les entreprises ayant un régime frais de santé moins favorable, apprécié dans les conditions énoncées ci-dessus, devront adapter leurs garanties au plus tard le 1er janvier 2016.

(1) L'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail.

(Arrêté du 10 décembre 2015 - art. 1)

#### Article 3

En vigueur étendu

La cotisation afférente au dispositif de garanties de frais de santé défini à l'article 7 est répartie de la manière suivante : 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

#### Article 4

En vigueur étendu

Sont bénéficiaires du présent accord les salariés ayant 6 mois d'ancienneté, titulaires d'un contrat de travail, quelle qu'en soit la nature, non suspendu et inscrits à l'effectif des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Les garanties prévues au présent accord sont suspendues de plein droit dans les cas où le contrat de travail est suspendu sans maintien total ou partiel de la rémunération et sans versement d'indemnités journalières complémentaires, financées en tout ou partie par l'employeur. En conséquence, les périodes de suspension du contrat de travail pour cause de maladie, de maternité, d'accident du travail et de trajet, de maladie professionnelle donnent lieu au maintien des garanties.

#### Article 5

En vigueur étendu

Par exception, conformément à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, les salariés qui le souhaitent peuvent être dispensés d'affiliation au présent dispositif de frais de santé.

A titre d'information, cette dispense concerne les salariés qui relèvent de l'une des situations suivantes :

- salariés couverts par une assurance individuelle au moment de la mise en place du dispositif ou de l'embauche si elle est postérieure ; la dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- salariés qui bénéficient, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de garantie de frais de santé à condition de le justifier chaque année ;
- salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute, quelle que soit leur date d'embauche ;
- salariés bénéficiaires de l'ACS, de la CMU-C ; a dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide.

Les salariés qui répondent à l'une des situations mentionnées ci-dessus doivent formuler expressément par écrit à leur employeur leur demande de dispense. Il incombe à l'employeur d'informer le salarié de la manière la plus claire et précise possible des conséquences de sa dispense d'affiliation.

Article 6

En vigueur étendu

Le présent dispositif de frais de santé est en conformité avec les exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale, relatif aux contrats dits « responsables », et les décrets et arrêtés pris pour son application.

Article 7

En vigueur étendu

Garantie	Niveau de garantie (y compris remboursement SS)
Hospitalisation (secteur conventionné et non conventionné)	
Frais de séjour	100 % BR
Honoraires chirurgie d'un praticien signataire du CAS (1)	150 % BR
Honoraires chirurgie d'un praticien non signataire du CAS	130 % BR
Forfait journalier	Frais réels
Frais de transport	100 % BR
Soins de ville	
Consultation généraliste (CAS et hors CAS)	100 % BR
Consultation spécialiste signataire du CAS	125 % BR
Consultation spécialiste non signataire du CAS	105 % BR
Analyses et auxiliaires médicaux	125 % BR
Radiologie (médecin signataire du CAS)	125 % BR
Radiologie (médecin non signataire du CAS)	105 % BR
Prothèses médicales	125 % BR
Actes techniques effectués par un praticien signataire du CAS	125 % BR
Actes techniques effectués par un praticien non signataire du CAS	105 % BR
Pharmaceutique	100 % BR (sauf SMR faible et modéré + homéopathie)
Frais dentaires	
Soins	100 % BR
Prothèses remboursées par la SS	180 % BR
Orthodontie acceptée	150 % BR
Frais d'optique	
Montures + verres correction simple	Forfait 150 € par 2 ans, dont 50 € maxi pour monture (forfait annuel si évolution de la vue)
Montures + verres « mixtes » (1 verre simple + 1 verre complexe)	Forfait 180 € par 2 ans, dont 50 € maxi pour monture (forfait annuel si évolution de la vue)
Montures + Verres complexes	Forfait 200 € par 2 ans, dont 50 € maxi pour monture (forfait annuel si évolution de la vue)
Lentilles	Forfait 150 € par 2 ans (annuel si évolution de la vue)

(1) CAS : Contrat d'accès aux soins.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale.  
(Arrêté du 5 avril 2017 - art. 1)

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2015. Les entreprises disposent d'un délai de 9 mois pour se mettre en conformité avec ses dispositions. En tout état de cause, les nouvelles mesures s'appliqueront à compter du 1er octobre 2015.

Article 9

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie selon les modalités suivantes :

- la demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires ou adhérentes, par courrier précisant son objet ;
- les négociations débiteront au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande de révision.

Toute révision éventuelle du présent accord fait l'objet de la conclusion d'un avenant écrit soumis aux mêmes règles de dépôt et publicité que le présent

accord.

#### Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, après un préavis de 3 mois par lettre recommandée avec avis de réception.

En cas de dénonciation, l'accord continuera de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui s'y substituera ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

#### Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente à l'administration compétente ainsi qu'au conseil des prud'hommes de Paris.

#### Annexe

En vigueur étendu

#### Annexe

Champ d'application professionnel

Au titre des industries alimentaires :

CCN 3060. - Meunerie (idcc 1930) ;

CCN 3111. - Industries de la transformation des volailles (idcc 1938) ;

CCN 3124. - Industries laitières (idcc 112) ;

CCN 3125. - Industries charcutières (idcc 1586) ;

CCN 3127. - Industries de produits alimentaires élaborés (idcc 1396) ;

CCN 3184. - Centres 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. - Pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (idcc 1987) ;

CCN 3384. - 5 branches des industries alimentaires diverses (idcc 3109).

Au titre de la coopération agricole :

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 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 3264. - 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. - Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc 8435) ;

CCN. - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (idcc 7503).

### Avenant n° 1 du 2 décembre 2014 à l'accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	L'ADEPALE ; L'ABF ; L'ANMF ; La CSEM ; La CSFL ; Le CFSI ; Le CNADEV ; La FEDALIM pour le compte de : FICF ; SCF ; STEP1 ; SNFBP ; SNPE ; La FICT ; La FIA ; La FNIL ; La FNECE ; L'Alliance 7 ; Le CFC ; Les entreprises des glaces et surgelés, collège glaces ; Le SIFPAF ; Le SRF ; Le SNBR ; Le SES ; Le SNIA ; La Coop de France,
Organisations de salariés	La FNAA CFE-CGC ; La FGA CFDT ; La FGTA FO,

#### Précision technique relative à l'article 4

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le paragraphe 2 de l'article 4 de l'accord collectif national du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé

dans la coopération agricole et dans des branches des industries agroalimentaires est complété par la phrase suivante :

« En conséquence, les périodes de suspension du contrat de travail pour cause de maladie, de maternité, d'accident du travail et de trajet, de maladie professionnelle donnent lieu au maintien des garanties. »

**Extension**

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

**Dépôt et publicité**

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé par les soins de la partie la plus diligente à l'administration compétente ainsi qu'au conseil des prud'hommes de Paris.

**Avenant n° 2 du 16 mars 2015 à l'accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé**

Signataires	
Organisations patronales	Le SNTPE ; L'ANMF ; L'Alliance 7 ; La FIA ; Le SNFBP ; La FICF ; La CSFL ; La FNIL ; Le SRF ; Le SIFPAF ; Le CFSI ; La FNECE ; La CSEM ; Le SNBR ; Le SES ; L'ABF ; Le STPI ; Le CNADEV ; L'ADEPALE ; La FICT ; Le CFC ; La FEDALIM ; Le SNIA ; Le SCF ; La Coop de France ; Les entreprises de glaces et surgelés,
Organisations de salariés	La FGTA FO ; La FNAA CFE-CGC ; La FGA CFDT ; La FNAF CGT,

**Modification du tableau de garanties**

Article 1er

En vigueur étendu

Le tableau de garanties prévu à l'article 7 de l'accord collectif national du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé dans la coopération agricole et dans des branches des industries agroalimentaires est annulé et remplacé par le tableau suivant :

Garantie	Niveau de garantie (y compris remboursement de la sécurité sociale)
Hospitalisation (secteur conventionné et non conventionné)	
Frais de séjour	100 % BR
Honoraires chirurgie d'un praticien signataire du CAS (1)	150 % BR
Honoraires chirurgie d'un praticien non signataire du CAS	130 % BR
Forfait journalier	Frais réel
Frais de transport	100 % BR
Soins de ville	
Consultation généraliste (CAS et hors CAS)	100 % BR
Consultation spécialiste signataire du CAS	125 % BR
Consultation spécialiste non signataire du CAS	105 % BR
Analyses et auxiliaires médicaux	125 % BR
Radiologie	125 % BR
Prothèses médicales	125 % BR
Actes techniques effectués par un praticien signataire du CAS	125 % BR
Actes techniques effectués par un praticien non signataire du CAS	105 % BR
Pharmaceutique	100 % BR (sauf SMR faible et modéré + homéopathie)
Frais dentaires	
Soins	100 % BR
Prothèses remboursées par la sécurité sociale	180 % BR
Orthodontie acceptée	150 % BR
Frais d'optique	

Montures + verres correction simple	Forfait 150 € par 2 ans, dont 50 € maxi pour monture (forfait annuel si évolution de la vue)
Montures + verres « mixtes » (1 verre simple + 1 verre complexe)	Forfait 180 € par 2 ans, dont 50 € maxi pour monture (forfait annuel si évolution de la vue)
Montures + verres complexes	Forfait 200 € par 2 ans, dont 50 € maxi pour monture (forfait annuel si évolution de la vue)
Lentilles	Forfait 150 € par 2 ans (forfait annuel si évolution de la vue)
(1) CAS : contrat d'accès aux soins.	

#### Entrée en vigueur. - Extension

##### Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur à la date de sa signature.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

#### Dépôt et publicité

##### Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé par les soins de la partie la plus diligente à l'administration compétente ainsi qu'au conseil des prud'hommes de Paris.

### Avenant n° 3 du 26 février 2016 à l'accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	SNTPE ANMF Alliance 7 FIA SNFBP FICF CSFL FNIL SRF SIFPAF SNIPO CFSI FNECE CSEM SNBR SES ABF STPI CNADEV ADEPALE FICT CFC FEDALIM SNIA SCF Coop de France SEGS glaces
Organisations de salariés	FGTA FO FNAA CFE-CGC FGA CFTD FNAF CGT

#### Préambule

En vigueur étendu

Par un courrier du 15 décembre 2015, la branche des œufs (convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs) a notifié aux signataires de l'accord collectif national du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé dans la coopération agricole et dans des branches des industries agroalimentaires sa volonté d'adhérer à l'accord.

Le présent avenant a pour objet de modifier, en conséquence, le champ d'application de l'accord.

Le présent avenant a également pour objet d'apporter des modifications techniques au tableau de garanties figurant à l'article 7.

#### Champ d'application

##### Article 1er

En vigueur étendu

L'annexe à l'accord collectif national du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé dans la coopération agricole et dans des branches des industries agroalimentaires est supprimée pour être remplacée par l'annexe suivante :

« Annexe Champ d'application professionnel

Au titre des industries alimentaires :

CCN 3060. - Meunerie (idcc 1930) ;

CCN 3111. - Industries de la transformation des volailles (idcc 1938) ;

CCN 3124. - Industries laitières (idcc 112) ;

CCN 3125. - Industries charcutières (idcc 1586) ;

CCN 3127. - Industries de produits alimentaires élaborés (idcc 1396) ;

CCN 3184. - Centres 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 rafraichissantes sans alcool et de bières (idcc 1513) ;  
 CCN 3294. - Pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (idcc 1987) ;  
 CCN 3384. - 5 branches des industries alimentaires diverses (idcc 3109).

Au titre de la coopération agricole :

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 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 3264. - 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. - Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc 8435) ;  
 CCN. - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (idcc 7503).

#### Modification du tableau de garanties

##### Article 2

En vigueur étendu

Le tableau de garanties prévu à l'article 7 de l'accord collectif national du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé dans la coopération agricole et dans des branches des industries agroalimentaires est annulé et remplacé par le tableau suivant :

Garantie	Niveau de garantie (y compris remboursement SS)
Hospitalisation (secteur conventionné et non conventionné)	
Frais de séjour	100 % BR
Honoraires chirurgie d'un praticien signataire du CAS (1)	150 % BR
Honoraires chirurgie d'un praticien non signataire du CAS	130 % BR
Forfait journalier	Frais réels
Frais de transport	100 % BR
Soins de ville	
Consultation généraliste (CAS et hors CAS)	100 % BR
Consultation spécialiste signataire du CAS	125 % BR
Consultation spécialiste non signataire du CAS	105 % BR
Analyses et auxiliaires médicaux	125 % BR
Radiologie (médecin signataire du CAS)	125 % BR
Radiologie (médecin non signataire du CAS)	105 % BR
Prothèses médicales	125 % BR
Actes techniques effectués par un praticien signataire du CAS	125 % BR
Actes techniques effectués par un praticien non signataire du CAS	105 % BR
Pharmaceutique	100 % BR (sauf SMR faible et modéré + homéopathie)
Frais dentaires	
Soins	100 % BR
Prothèses remboursées par la SS	180 % BR
Orthodontie acceptée	150 % BR
Frais d'optique	
Montures + verres correction simple	Forfait 150 € par 2 ans, dont 50 € maxi pour monture (forfait annuel si évolution de la vue)
Montures + verres « mixtes » (1 verre simple + 1 verre complexe)	Forfait 180 € par 2 ans, dont 50 € maxi pour monture (forfait annuel si évolution de la vue)
Montures + Verres complexes	Forfait 200 € par 2 ans, dont 50 € maxi pour monture (forfait annuel si évolution de la vue)
Lentilles	Forfait 150 € par 2 ans (annuel si évolution de la vue)

(1) CAS : Contrat d'accès aux soins.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale.  
 (Arrêté du 5 avril 2017 - art. 1)

#### Entrée en vigueur. - Extension

##### Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur à la date de son dépôt.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

#### Dépôt et publicité

##### Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé par les soins de la partie la plus diligente à l'administration compétente ainsi qu'au conseil des prud'hommes de Paris.

**Signataires**

Organisations patronales	FEDEV ; USNEF ; CNVS ; ANMF ; Alliance 7 ; USRTL ; SNFS ; FEB ; FIA ; SNFBP ; FNIL ; SIFPAF ; CSEM ; BRF ; SES ; ABF ; FEDEPOM ; FNA ; STEPI ; CNADEV ; ADEPALE ; FICT ; CNRCF ; SFC ; SNIA ; Culture viande ; COOP France ; France conseil FCE ; COOP FR grain ; COOP FR nutrition ; COOP FR lait ; FNCH ; FNEDT ; FNCUMA ; FNSEA ; FNCA ; GHN ; AFDPZ ; AEDG ; SEDJ ; SNEC ; UAPF ; UNEP ; UNMFREO ; CCVF ; FELCOOP ; SNCIA ; FESTAL ; FRDCA ; FNDCA,
Organisations de salariés	FGA CFDT ; FNAF CGT,
Organisations adhérentes	Fédération nationale des syndicats de forestiers privés (FNSPF), par lettre du 16 juillet 2019 (BO n°2019-36)

**Préambule**

En vigueur non étendu

Suite à la promulgation de loi n° 2018-771 sur la liberté de choisir son avenir professionnel, à la réforme en profondeur de la formation professionnelle et de l'alternance et à la création, au 1er janvier 2019, des opérateurs de compétences, les signataires du présent accord s'accordent sur la nécessité de construire un opérateur de compétences (OPCO) à vocation professionnelle de branches, construit dans une logique de filière, au service de la compétitivité des entreprises, de l'attractivité de leurs métiers et du développement des compétences et qualifications de leurs salariés qui réponde aux ambitions suivantes :

- être un vecteur d'efficacité au service des politiques de branches ou d'interbranches sur la formation professionnelle et l'alternance pour donner vie à des orientations stratégiques destinées à favoriser les évolutions de carrière, les transitions et la sécurisation des parcours professionnels et permettre ainsi, dans un contexte de mutation des métiers, de favoriser, d'une part, l'adaptation des compétences au poste de travail, le maintien de la capacité à occuper un emploi, le développement des compétences et des qualifications de l'ensemble des salariés des secteurs concernés, et d'autre part, permettre l'embauche de demandeurs d'emploi ;

- apporter soutien et expertise aux branches et à leurs entreprises en matière de certification et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;

- être en mesure d'assurer une continuité des services rendus aux entreprises et à leurs salariés, et travailler à la mise en œuvre opérationnelle du nouvel OPCO, dans le respect et la complémentarité des modes de fonctionnement et des outils déployés par les partenaires sociaux dans le cadre des OPCA, tout en veillant à développer une offre territoriale de services de proximité, adaptée à tous les secteurs et à toutes les entreprises du champ, quelle que soit leur taille, construite collectivement dans un souci d'efficacité, de convergence et de transversalité ;

- être un lieu d'échanges entre les organisations patronales et syndicales, comme entre les différentes branches adhérentes à l'OPCO, pour répondre à des problématiques communes d'efficacité des politiques de formation professionnelle et de déploiement de l'alternance.

À cet effet, par le présent accord, ils décident de partager des moyens et des stratégies de déploiement d'actions de formation professionnelle et d'alternance par la création d'un OPCO commun répondant, dans le cadre de ses missions légales, aux besoins spécifiques des salariés et des entreprises de toutes les branches concernées, dans le respect des politiques emploi-formation des branches.

Ils s'accordent également à considérer que le paritarisme a toute sa place pour définir et conduire, notamment grâce à l'OPCO, une politique de formation professionnelle au plus près des intérêts des entreprises et de leurs salariés.

Dans le cadre des désignations au sein des différentes instances et commissions mises en place par le présent accord, les partenaires sociaux veillent, dans la mesure du possible, à une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

**Article 1er**

En vigueur non étendu



En application des dispositions du III de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, les parties au présent accord créent et désignent un OPCO des entreprises et exploitations agricoles, des acteurs du territoire et des entreprises du secteur alimentaire (industries alimentaires, coopération agricole et familles associées et commerce agricole) ainsi que des professionnels des activités maritimes.

Cet OPCO 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 le décret du 16 août 1901. Il est par ailleurs soumis aux textes législatifs et réglementaires relatifs aux opérateurs de compétences.

Les statuts de cette association sont définis paritairement et annexés au présent accord.

Cet OPCO prend le nom d'« OCAPIAT ».

En application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, l'OPCO demandera son agrément auprès de l'autorité administrative pour gérer les contributions des employeurs versées par France compétences en application du 1° et du 3° du c de l'article L. 6123-5 du code du travail.

## Article 2

En vigueur non étendu

### 2.1. Champ d'application professionnel

Le champ d'application professionnel du présent accord est applicable à toutes les entreprises du champ d'application des CCN et activités suivantes :

#### 2.1.1. Au titre de l'interbranche des entreprises et exploitations agricoles et des acteurs du territoire

Les professions agricoles définies à l'article L. 722-1 du code rural, 1°, 2°, 4° à l'exception de la conchyliculture, et 3° pour les activités telles que précisées au 1° pour les entreprises de travaux forestiers ou pour les entreprises de prestations de service en forêt, 2° et 3° de l'article L. 722-3 du code rural, y compris l'ONF, les parcs et jardins zoologiques privés relevant de la convention collective nationale de travail concernant le personnel des parcs et jardins zoologiques privés (IDCC 7017), les entreprises ou organismes travaillant au bénéfice ou à la défense des activités ci-avant énumérées, ainsi que les coopératives d'utilisation de matériel agricole.

IDCC 0493. - Les entreprises relevant de la convention collective nationale des vins, cidres jus de fruits, sirop, spiritueux et liqueurs.

IDCC 1659. - Les entreprises relevant de la convention collective nationale du rouissage teillage de lin.

IDCC 1760. - Les entreprises relevant de la convention collective nationale des jardineries et graineteries.

IDCC 501. - Du secteur du Crédit agricole.

IDCC 7502, 75X1, 75X2. - La Mutualité sociale agricole.

IDCC 7508. - Les Maisons familiales rurales.

IDCC 1978. - Les entreprises relevant de la convention collective des fleuristes et de la vente et des services des animaux familiers.

IDCC 3203. - Les structures relevant de la convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique.

IDCC 7013. - Les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot.

IDCC 7014. - Les établissements d'entraînement des chevaux de courses au galop.

Peuvent également bénéficier des services de l'OPCO, les structures qui ne sont pas rattachées à une branche professionnelle à la date de signature du présent accord, et notamment celles qui en manifestent leur volonté auprès de l'OPCO, dès lors que leurs activités respectent la cohérence et la pertinence économique du périmètre de l'OPCO conformément à la législation, sous réserve de la perception par l'OPCO des financements liés à la contribution légale. Ont notamment à la date de signature du présent accord manifesté cette volonté :

- l'Office national des forêts (ONF) ;

- le Pari mutuel urbain (PMU) ;

- les chambres consulaires agricoles.

#### 2.1.2. Au titre du secteur alimentaire

Pour les industries alimentaires :

IDCC 2728. - Sucrieries, sucrieries - distilleries et raffineries de sucre.

IDCC 1930. - Métiers de la transformation des grains.

IDCC 3109. - Cinq branches des industries alimentaires diverses.

IDCC 1747. - Boulangerie pâtisserie industrielle.

IDCC 112. - Industries laitières.

IDCC 1586. - Industries charcutières.

IDCC 1396. - Industries de produits alimentaires élaborés.

IDCC 200. - Exploitations frigorifiques.

IDCC 1534. - Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

IDCC 1513. - Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières.

IDCC 1987. - Industrie des pâtes alimentaires.

IDCC 506. - Industries des produits exotiques.

IDCC 2075. - Centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

IDCC 1938. - CCN des industries de la transformation des volailles.

Pour la coopération agricole et familles associées :

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, les organismes conseil élevage et les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions. Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des CCN suivantes :

IDCC 7001. - Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande.

IDCC 7002. - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation - bétail et d'oléagineux.

IDCC 7003. - Conserveries coopératives et SICA.

IDCC 7004. - Coopératives agricoles laitières.

IDCC 7005. - Caves coopératives vinicoles.

IDCC 7006. - 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 7007. - Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA.

IDCC 7021. - Sélection et reproduction animales.

IDCC 7023. - Entreprises agricoles de déshydratation.

IDCC 8435. - Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura.

IDCC 7503. - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA).

IDCC 7008. - Contrôle laitier.

IDCC 7020. - Centre de gestion agréés et habilités agricoles.

Pour le commerce agricole :

IDCC 1077. - Entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes.

Peuvent également bénéficier des services de l'OPCO, les structures n'étant pas rattachées à une branche professionnelle, et notamment celles qui en manifestent leur volonté auprès de l'OPCO, dès lors que leurs activités respectent la cohérence et la pertinence économique du périmètre de l'OPCO conformément à la législation, sous réserve de la perception par l'OPCO des financements liés à la contribution légale. Ont notamment à la date de signature du présent accord manifesté cette volonté :

Le secteur du commerce d'animaux vivants.

#### 2.1.3. Au titre de la pêche, cultures marines et de la coopération maritime

IDCC 5619. - Pêche professionnelle maritime.

IDCC 7019. - Conchyliculture.

IDCC 2494. - Coopération maritime.

Peuvent également bénéficier des services de l'OPCO, les structures n'étant pas rattachées à une branche professionnelle, et notamment celles qui en manifestent leur volonté auprès de l'OPCO, dès lors que leurs activités respectent la cohérence et la pertinence économique du périmètre de l'OPCO conformément à la législation, sous réserve de la perception par l'OPCO des financements liés à la contribution légale.

#### 2.2. Champ d'application territorial

Le présent accord est applicable sur le territoire national y compris dans les collectivités, départements et régions d'outre-mer.

#### Article 3

En vigueur non étendu

Dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail et des orientations définies par les branches professionnelles, l'OPCO a notamment pour mission :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle ;
- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ;
- de gérer les contributions des employeurs qui lui sont versées par France compétences ;
- de collecter, percevoir et gérer les contributions supplémentaires versées par les entreprises soit en application d'un accord professionnel national de branche(s) soit sur une base volontaire par les entreprises et ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue ;
- de percevoir et gérer toute autre ressource autorisée par la loi ;
- d'apporter un appui technique aux partenaires sociaux des branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- d'assurer un appui technique aux partenaires sociaux des branches professionnelles pour leur mission de création, de révision ou de suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle et de leurs référentiels ;
- d'assurer un service de proximité aux entreprises et notamment aux TPE/PME afin d'améliorer l'information et l'accès de leurs salariés à la formation professionnelle et de les accompagner dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- de promouvoir les modalités de formation réalisées en tout ou partie à distance ainsi que celles réalisées en situation de travail et en assurer le financement ;
- de prendre en charge :
  - les actions concourant au développement des compétences et des qualifications au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés : actions de formation, bilans de compétences, validation des acquis de l'expérience et actions de formation par apprentissage ;
  - les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions ainsi que les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance ;
  - le cas échéant, si un accord de branche le prévoit, pendant une durée maximale de 2 ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles ;
  - les actions concourant au développement des compétences et des qualifications financées par une contribution financière supplémentaire versée par les entreprises à titre volontaire ou en application d'un accord professionnel national de branche ou interbranches ;
  - les actions concourantes au développement des compétences des dirigeants non-salariés du secteur de la pêche, cultures marines et coopération maritime ;
- de conclure tout partenariat utile à l'accomplissement de ses missions ;
- à titre général, de conduire toute action ou de développer tout service autorisés par la loi de nature à contribuer au développement des compétences et des qualifications des actifs.

#### Article 4

En vigueur non étendu

Elles sont constituées par :

- les contributions des employeurs versées par France compétences ;
- les contributions versées par les entreprises à titre volontaire ou en application d'un accord professionnel national de branche ou interbranches ;
- les contributions des dirigeants non-salariés du secteur de la pêche, des cultures marines et de la coopération maritime ;
- les aides publiques et les subventions de l'Europe, de l'État et des collectivités ;
- les emprunts ;
- à titre général, de toutes recettes autorisées par la loi et les règlements.

#### Article 5

En vigueur non étendu

L'OPCO se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives dans une ou plusieurs branches, signataires du présent accord ou qui adhèreraient ultérieurement à l'OPCO ;
- les organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires du présent accord et celles qui adhèreraient ultérieurement à l'OPCO.

#### Article 6

## 6.1. Composition

L'OPCO est administré par un conseil d'administration paritaire composé de 48 administrateurs nommés pour une durée de 3 ans répartis en deux collèges constitués de :

- 24 représentants désignés par les organisations syndicales de salariés, signataires du présent accord ou qui y adhéreraient ultérieurement, représentatives dans au moins 5 branches du champ de l'OPCO, réparties comme suit :
- 5 représentants CFDT ;
- 5 représentants CGT ;
- 4 représentants FO ;
- 4 représentants CFTC ;
- 4 représentants CFE-CGC ;
- 2 représentants UNSA.

En cas de vacance de postes d'administrateurs non pourvus au regard des dispositions prévues au présent article, ceux-ci sont répartis de manière égalitaire entre les organisations syndicales de salariés signataires. En cas de rompus, un siège supplémentaire est attribué à l'organisation syndicale de salariés représentative dans le plus grand nombre de branches entrant dans le champ d'application de l'OPCO. La répartition des sièges est revue à chaque nouvelle adhésion conformément à la répartition prévue par le présent article.

24 représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui adhéreraient ultérieurement au présent accord.

## 6.2. Pouvoirs et missions

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCO, est investi des pouvoirs les plus étendus pour réaliser ou faire réaliser sous son contrôle les missions de l'OPCO.

Il est notamment chargé de :

- la mise en œuvre des missions définies à l'article 3 selon les orientations stratégiques définies par les partenaires sociaux des branches professionnelles ;
- définir et approuver les ressources affectées aux observatoires (suivre décret à paraître) ;
- définir et approuver les ressources affectées aux études et recherches (suivre décret à paraître) ;
- approuver les comptes annuels et assurer leur publicité ;
- approuver les budgets ;
- procéder aux réaffectations prévues à l'article 35 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 regroupant les activités professionnelles bénéficiaires de l'article 35 de cette même loi arrêter les priorités, règles et modalités de financement et de prise en charge ;
- assurer conformément aux dispositions légales la mutualisation financière et de moyens, au service de l'intérêt général des membres de l'OPCO ;
- valider les propositions en terme d'orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation des commissions sectorielles paritaires prévues à l'article 8. ;
- créer, modifier ou supprimer des sections financières paritaires ;
- créer, modifier ou supprimer des commissions sectorielles paritaires prévues à l'article 8.1 ;
- créer, modifier ou supprimer des commissions et groupe de travail dont la composition et les missions sont définies par le conseil d'administration ;
- désigner les commissaires aux comptes ;
- approuver les conventions de délégation ;
- approuver la convention triennale d'objectifs et de moyens (COM) conclue avec l'État ainsi que des conventions-cadres de coopération telles que prévues à l'article L. 6332-1 du code du travail ;
- approuver la conclusion avec les régions des conventions dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3 du code du travail ;
- nommer le directeur général, fixer ses pouvoirs et attributions ;
- prendre toute décision relative aux acquisitions, échanges, et aliénations des immeubles détenus ;
- décider de prendre à bail tout immeuble nécessaire à la réalisation des missions de l'OPCO ;
- prendre toute décision en matière de modification des statuts tel que prévu à l'article 12 des statuts, d'adoption et de modification du règlement intérieur, dissolution, liquidation, fusion, scission ou apport partiel d'actif

## 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 en son sein, pour une durée de 3 ans, un bureau dont la composition paritaire est la suivante :

Collège 1	Collège 2
Président	Secrétaire général
Vice-président	Secrétaire général adjoint
Trésorier adjoint	Trésorier
3 administrateurs	3 administrateurs

Les administrateurs élus en qualité de président, vice-président et trésorier adjoint appartiennent à un collège ; les administrateurs élus en qualité de secrétaire général, secrétaire général adjoint 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 :

- d'arrêter les ordres du jour du conseil d'administration ;
- 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

Le conseil d'administration peut créer une ou plusieurs sections financières.

À la signature du présent accord, il est constitué :

- une section financière alternance ;
- une section financière développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- une section financière pour l'ensemble des branches professionnelles signataire d'un accord collectif de branche ou interbranches prévoyant une contribution conventionnelle formation spécifique ;
- une section financière des contributions volontaires ;
- une section financière pour les dirigeants non-salariés de la pêche et des cultures marines ;
- et toutes sections nécessaires à la période transitoire.

En tant que de besoin, la composition et les modalités de fonctionnement des sections financières sont arrêtées par le conseil d'administration.

## Article 8

En vigueur non étendu

### 8.1. Commissions sectorielles paritaires

Pour assurer une continuité des travaux et politiques de formation déjà initiées et faciliter la prise en compte opérationnelle de spécificités, le conseil d'administration constituera une commission sectorielle paritaire par secteur d'activité tel qu'identifié à l'article 2.1.

### 8.2. Composition

Les commissions sectorielles paritaires sont composées :

- 18 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans au moins deux branches du secteur d'activité concerné, signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement, à raison d'un nombre de sièges égal par confédération nationale ;
- 18 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 paritaire sectorielle élit, parmi ses membres, un président et un vice-président appartenant chacun à un collège différent.

La première présidence est assurée par le collège employeurs.

La durée des mandats est fixée à 3 ans.

### 8.3. Missions

Chaque commission sectorielle paritaire étudie la mise en œuvre des missions de l'OPCO définie à l'article 3 du présent accord. Elle formule des propositions au conseil d'administration afin que les décisions de ce dernier prennent en compte les spécificités des activités de son secteur. À cette fin, elle étudie notamment les priorités et modalités de prise en charge des actions de développement des compétences.

Elle assure la poursuite des actions collectives initiées par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relevaient les entreprises des branches qu'elle représentait.

Chaque commission sectorielle paritaire privilégie la recherche d'un développement des missions de l'OPCO dans un cadre intersectoriel, et identifie l'ensemble des actions pour lesquelles une approche transversale est la plus appropriée.

Un règlement intérieur est mis en place paritairement. Il définit notamment les modalités de prise de décisions.

## Article 9

En vigueur non étendu

### 9.1. Rôle et missions

Le CCP est un lieu d'échanges entre les représentants des branches professionnelles signataires et adhérentes à l'OPCO et toutes les structures entrant dans le champ d'application de l'accord telles qu'identifiées à l'article 2.1 leur permettant :

- d'être informées sur les dispositifs, les évolutions législatives et les orientations de l'OPCO ;
- d'échanger sur les éventuelles évolutions à envisager en matière de politique de formation professionnelle par les branches professionnelles constitutives de l'OPCO.

### 9.2. Composition

Le CCP est composé :

- des membres du conseil d'administration paritaire ;
- d'un représentant par organisation professionnelle d'employeurs signataire du présent accord ou y ayant adhéré et d'un représentant par structure entrant dans le champ d'application professionnel telles qu'identifiées à l'article 2.1.
- au maximum, de 3 représentants par organisation syndicale de salariés représentative signataire du présent accord, ou y ayant adhéré ultérieurement, soit 18 représentants au maximum.

### 9.3. Fonctionnement

Il se réunit une fois par an à l'initiative du CA à la suite de la réunion clôturant les comptes annuels.

Cette réunion est l'occasion de présenter l'activité de l'OPCO et l'actualité de la formation professionnelle et de l'alternance.

Un temps sera dédié à l'écoute des préoccupations et des problématiques des branches professionnelles.

À l'initiative du CA, les présidents et secrétaires généraux des CPR peuvent être amenés à présenter les travaux et actions menés en régions.

## Article 10

En vigueur non étendu

### 10.1. Missions

Organes non exécutifs, les CPR ont pour mission première de porter les orientations nationales de l'OPCO auprès des régions et des acteurs territoriaux, du service public de l'emploi et de l'orientation en vue de permettre la conduite d'actions de cofinancement dans le cadre des missions de l'OPCO.

Les CPR contribuent à la diffusion des orientations des branches professionnelles mises en œuvre par le conseil d'administration de l'OPCO auprès notamment :

- des services déconcentrés de l'État dans le cadre des actions conduites par celui-ci en faveur de la formation des demandeurs d'emploi et des jeunes éloignés du marché du travail ;
- de tout autre acteur territorial (ou représentation territoriale de l'État ou de l'UE) intervenant en matière de formation et d'orientation professionnelle.

Selon les orientations définies par le conseil d'administration de l'OPCO, les CPR peuvent être le cas échéant conduits, à la demande de celui-ci, à participer à toute action de nature à favoriser, pour les entreprises des branches représentées par l'OPCO :

- l'attractivité des métiers ;
- la promotion de l'alternance ;
- et plus généralement, le développement des compétences des salariés.

Les CPR peuvent émettre toutes observations, vœux ou suggestions, en lien avec leurs missions, auprès du conseil d'administration. Ils rendent compte régulièrement de leurs travaux au conseil d'administration de l'OPCO.

Ils n'interviennent pas dans les dossiers de prise en charge, qui relèvent des missions des délégués territoriaux.

## 10.2. Composition

Les CPR sont composés :

- 6 représentants par organisation syndicale de salariés, signataire du présent accord ou qui y adhérerait ultérieurement, représentative dans au moins 5 branches du champ de l'OPCO ;
- d'un nombre égal total de représentants désignés par les organisations professionnelles représentatives d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement.

Pour les organisations professionnelles d'employeurs, les désignations sont arrêtées par le collège employeurs et sont adressées au président de l'OPCO.

Pour le collège salarié, les désignations sont adressées par les organisations syndicales au président de l'OPCO.

Les CPR élisent un président et un secrétaire général de collèges différents. L'élection fait l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et est prise à l'unanimité des deux collèges.

Les missions prévues à l'article 10.1. sont assurées par les présidents et secrétaires généraux des comités paritaires régionaux, élus selon les modalités définies à l'article 10.2. du présent accord.

## 10.3. Fonctionnement

Chaque CPR se réunit au maximum deux fois par an, à l'initiative conjointe de son président et de son secrétaire général afin d'évoquer ensemble le suivi des dossiers. Cette réunion permet d'une part de construire et délivrer la feuille de route du président et du secrétaire général et d'autre part de faire le bilan des actions passées.

## 10.4. Durée du mandat

Les membres sont renouvelés tous les 3 ans suite à la désignation de chaque nouveau conseil d'administration de l'OPCO avec une alternance entre collège pour les postes de président et secrétaire général.

### Article 11

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à compter de sa date de signature.

### Article 12

En vigueur non étendu

#### 12.1. Révision

Le présent accord peut être révisé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions légales.

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.

#### 12.2. Dénonciation

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 celle(s)-ci de l'ensemble des instances de l'OPCO. 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 13

En vigueur non étendu

L'OPCO commencera son activité au plus tard au 1er avril 2019, sous réserve de l'obtention de l'agrément prévu à l'article L. 6332-1-1 du code du travail. OPCALIM et FAFSEA perdront leur agrément provisoire en tant qu'OPCO au 31 mars 2019.

Les statuts de l'association de préfiguration de l'OPCO de l'agriculture et de la transformation alimentaire seront modifiés conformément aux statuts annexés.

Les parties signataires demandent à OPCALIM et au FAFSEA 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'OPCO créé par le présent accord.

### Article 14

En vigueur non 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**

### **Statuts**

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Il est constitué entre les personnes morales qui adhèrent aux présents statuts, une association régie par les dispositions de la loi du 1er juillet 1901 et du décret du 16 août 1901.

L'association est dénommée OCAPAIAT.

Sa durée est illimitée.

#### Article 2

En vigueur non étendu

L'association a pour objet d'assurer les missions définies par les dispositions de l'accord constitutif de l'opérateur de compétences OCAPAIAT.

Dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail et des orientations définies par les branches professionnelles, OCAPAIAT a notamment pour mission :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle ;
- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ;
- de gérer les contributions des employeurs qui lui sont versées par France compétences ;
- de collecter, percevoir et gérer les contributions supplémentaires versées par les entreprises soit en application d'un accord professionnel national de branche(s) soit sur une base volontaire par les entreprises et ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue ;
- de percevoir et gérer toute autre ressource autorisée par la loi ;

- d'apporter un appui technique aux partenaires sociaux des branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- d'assurer un appui technique aux partenaires sociaux des branches professionnelles pour leur mission de création, de révision ou de suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle et de leurs référentiels ;
- d'assurer un service de proximité aux entreprises et notamment aux TPE/PME afin d'améliorer l'information et l'accès de leurs salariés à la formation professionnelle et de les accompagner dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- de promouvoir les modalités de formation réalisées en tout ou partie à distance ainsi que celles réalisées en situation de travail et en assurer le financement ;
- de prendre en charge :
  - les actions concourant au développement des compétences et des qualifications au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés : actions de formation, bilans de compétences, validation des acquis de l'expérience et actions de formation par apprentissage ;
  - les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions ainsi que les actions de professionnalisation (Pro-A) concourant à la reconversion ou à la promotion par l'alternance ;
  - le cas échéant, si un accord de branche le prévoit, pendant une durée maximale de 2 ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles ;
  - les actions concourant au développement des compétences et des qualifications financées par une contribution financière supplémentaire versée par les entreprises à titre volontaire ou en application d'un accord professionnel national de branche ou interbranches ;
  - les actions concourant au développement des compétences des dirigeants non-salariés du secteur de la pêche, culture marine et coopération maritime ;
- de conclure tout partenariat utile à l'accomplissement de ses missions ;
- à titre général, de conduire toute action ou de développer tout service autorisés par la loi de nature à contribuer au développement des compétences et des qualifications des actifs

### Article 3

En vigueur non étendu

Son siège social est situé à Paris.

Il pourra être transféré en tout autre lieu sur simple décision du conseil d'administration.

### Article 4

En vigueur non étendu

OCAPIAT se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives dans une ou plusieurs branches, signataires de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- les organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences ou y ayant adhéré ultérieurement.

### Article 5

En vigueur non étendu

#### 5.1. Composition du conseil d'administration

L'OPCO OCAPIAT est administré par un conseil d'administration paritaire composé d'au maximum 48 administrateurs, nommés pour une durée de 3 ans, répartis en deux collèges constitués de :

- 24 représentants désignés par les organisations syndicales de salariés, signataires du présent accord ou qui y adhéreraient ultérieurement, représentatives dans au moins 5 branches du champ de l'OPCO, réparties comme suit :
  - 5 représentants CFDT ;
  - 5 représentants CGT ;
  - 4 représentants FO ;
  - 4 représentants CFTC ;
  - 4 représentants CFE-CGC ;
  - 2 représentants UNSA.

En cas de vacance de postes d'administrateurs non pourvus au regard des dispositions prévues au présent article, ceux-ci sont répartis de manière égalitaire entre les organisations syndicales de salariés signataires. En cas de rompus, un siège supplémentaire est attribué à l'organisation syndicale de salariés représentative dans le plus grand nombre de branches entrant dans le champ d'application de l'OPCO. La répartition des sièges est revue à chaque nouvelle adhésion conformément à la répartition prévue par le présent article.

24 représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui adhéreraient ultérieurement au présent accord.

Les fonctions d'administrateurs 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.

#### 5.2. Pouvoirs et missions

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCO OCAPIAT, est investi des pouvoirs les plus étendus pour réaliser ou faire réaliser sous son contrôle les missions de l'OPCO.

Il est notamment chargé de :

- la mise en œuvre des missions définies à l'article 3 de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences selon les orientations stratégiques définies par les partenaires sociaux des branches professionnelles ;
- définir et approuver les ressources affectées aux observatoires ;
- définir et approuver les ressources affectées aux études et recherches ;
- approuver les comptes annuels et assurer leur publicité ;
- approuver les budgets ;
- procéder aux réaffectations prévues à l'article 35 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 regroupant les activités professionnelles bénéficiaires de l'article 35 de cette même loi arrêter les priorités, règles et modalités de financement et de prise en charge ;
- assurer conformément aux dispositions légales la mutualisation financière et de moyens, au service de l'intérêt général des membres de l'OPCO ;
- valider les propositions en termes d'orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation des commissions sectorielles paritaires prévues à l'article 8.1 ;

- créer, modifier ou supprimer des sections financières paritaires ;
- créer, modifier ou supprimer des commissions sectorielles paritaires prévues à l'article 8.1 ;
- créer, modifier ou supprimer des commissions et groupe de travail dont la composition et les missions sont définies par le conseil d'administration ;
- désigner les commissaires aux comptes ;
- approuver les conventions de délégation ;
- approuver la convention triennale d'objectifs et de moyens (COM) conclue avec l'État ainsi que des conventions-cadres de coopération telles que prévues à l'article L. 6332-1 du code du travail ;
- approuver la conclusion avec les régions des conventions dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3 du code du travail ;
- nommer le directeur général, fixer ses pouvoirs et attributions ;
- prendre toute décision relative aux acquisitions, échanges, et aliénations des immeubles détenus ;
- décider de prendre à bail tout immeuble nécessaire à la réalisation des missions de l'OPCO ;
- prendre toute décision en matière de modification des statuts, d'adoption et de modification du règlement intérieur, dissolution, liquidation, fusion, scission ou apport partiel d'actif.

### 5.3. Réunions du conseil d'administration

#### 5.3.1. Convocation

Le conseil d'administration se réunit, sur convocation de son président et de son secrétaire général, au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire à la demande de la moitié au moins des membres de l'un ou l'autre des collèges.

L'ordre du jour est arrêté par le bureau sur proposition conjointe du président et du secrétaire général, ou en cas d'empêchement de l'un ou l'autre, respectivement par suppléance du vice-président et/ou du secrétaire général adjoint dans le respect des règles du paritarisme. Une question peut être ajoutée à l'ordre du jour à la demande au moins de la moitié des membres d'un collège.

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.

Il est admis que le conseil d'administration peut se réunir par visioconférence ou tout autre moyen de mise en relation à distance adapté. Sont réputés présents pour le calcul du quorum et de la majorité, les administrateurs qui participent à la réunion du conseil par des moyens de visioconférence ou d'autres moyens de télécommunication.

#### 5.3.2. 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 administrateurs 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.

Le directeur général assiste aux réunions du conseil d'administration à titre consultatif.

#### 5.3.3. Modalités de vote

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 6

En vigueur non étendu

#### 6.1. Composition

Le conseil d'administration élit en son sein, pour une durée de 3 ans, un bureau dont la composition paritaire est la suivante :

Collège 1	Collège 2
Président	Secrétaire général
Vice-président	Secrétaire général adjoint
Trésorier adjoint	Trésorier
3 administrateurs	3 administrateurs

Les administrateurs élus en qualité de président, vice-président et trésorier adjoint appartiennent à un collège ; les administrateurs élus en qualité de secrétaire général, secrétaire général adjoint et trésorier appartiennent à l'autre collège.

Le président représente l'association dans tous les actes de vie civile ainsi qu'en justice. Il assure la représentation de l'OPCO OCAPIAT auprès des pouvoirs publics et des administrateurs.

Sous réserve des pouvoirs expressément attribués au conseil d'administration, au bureau et aux membres du bureau, il détient tout pouvoir à l'effet d'engager l'association.

Il a compétence pour engager, tant en demande qu'en défenses, en vue de défendre les intérêts d'OCAPIAT et les buts qu'elle s'est fixés.

Il peut déléguer ses pouvoirs au directeur général après autorisation préalable du conseil d'administration.

#### 6.2. Missions

Le bureau a pour mission :

- d'arrêter les ordres du jour du conseil d'administration ;
- 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 ;
- de proposer des modifications statutaires ou la dissolution de l'association.

#### 6.3. Réunions du bureau

##### 6.3.1. Convocation

Le bureau se réunit, sur convocation de son président et de son secrétaire général, au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire à 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 secrétaire général, et/ou en cas d'empêchement de l'un ou l'autre, respectivement avec la suppléance du vice-président et du secrétaire général adjoint dans le respect des règles du paritarisme.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du bureau en donnant pouvoir par écrit à un autre administrateur appartenant au même collège.

Toutefois, aucun administrateur ne pourra disposer de plus d'un pouvoir.

Il est admis que le bureau peut se réunir par visioconférence ou tout autre moyen de mise en relation à distance adapté. Sont réputés présents pour le calcul du quorum et de la majorité, les administrateurs qui participent à la réunion du bureau par des moyens de visioconférence ou d'autres moyens de télécommunication.

### 6.3.2. Modalités de vote

Le bureau n'a pas vocation à prendre des décisions, sauf pour l'arrêt des budgets et des comptes annuels ainsi que dans le cadre 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 5.3 des statuts.

Le bureau peut inviter à ses travaux toute personne dont le concours lui paraît utile.

Le directeur général assiste aux réunions du bureau à titre consultatif.

### Article 7

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration peut créer une ou plusieurs sections financières.

En tant que de besoin, la composition et les modalités de fonctionnement des sections financières sont arrêtées par le conseil d'administration.

### Article 8

En vigueur non étendu

#### 8.1. Commissions sectorielles paritaires

Pour assurer une continuité des travaux et politiques de formation déjà initiées et faciliter la prise en compte opérationnelle de spécificités, le conseil d'administration constituera une commission sectorielle paritaire par secteur d'activité tel qu'identifié à l'article 2.1 de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPIAT.

#### 8.2. Composition

Les commissions sectorielles paritaires sont composées :

- 18 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans au moins deux branches du secteur d'activité concerné, signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement, à raison d'un nombre de sièges égal par confédération nationale ;
- 18 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 paritaire sectorielle élit, parmi ses membres, un président et un vice-président appartenant chacun à un collège différent.

La première présidence est assurée par le collège employeurs.

La durée des mandats est fixée à 3 ans.

#### 8.3. Missions

Chaque commission sectorielle paritaire étudie la mise en œuvre des missions de l'OPCO définie à l'article 3 de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPIAT. Elle formule des propositions au conseil d'administration afin que les décisions de ce dernier prennent en compte les spécificités des activités de son secteur. À cette fin, elle étudie notamment les priorités et modalités de prise en charge des actions de développement des compétences.

Elle assure la poursuite des actions collectives initiées par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relevaient les entreprises des branches qu'elle représentait.

Chaque commission sectorielle paritaire privilégie la recherche d'un développement des missions de l'OPCO dans un cadre intersectoriel, et identifie l'ensemble des actions pour lesquelles une approche transversale est la plus appropriée.

Un règlement intérieur est mis en place paritairement. Il définit notamment les modalités de prise de décisions.

### Article 9

En vigueur non étendu

#### 9.1. Rôle et missions

Le CCP est un lieu d'échanges entre les représentants des branches professionnelles signataires et adhérentes à l'OPCO et toutes les structures entrant dans le champ d'application de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPIAT telles qu'identifiées par son article 2.1 permettant :

- d'être informées sur les dispositifs, les évolutions législatives et les orientations de l'OPCO ;
- d'échanger sur les éventuelles évolutions à envisager en matière de politique de formation professionnelle par les branches professionnelles constitutives de l'OPCO.

#### 9.2. Composition

Le CCP est composé :

- des membres du conseil d'administration paritaire
- d'un représentant par organisation professionnelle d'employeurs signataire de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPIAT ou y ayant adhéré ultérieurement d'un représentant par structures entrant dans le champ d'application professionnelle telles qu'identifiées à l'article 2.1 dudit accord ;
- 3 représentants par organisations syndicales de salariés signataires de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPIAT, ou y ayant adhéré ultérieurement, représentatives dans au moins une branche, soit au total 18 représentants.

#### 9.3. Fonctionnement

Il se réunit une fois par an à l'initiative du CA à la suite de la réunion clôturant les comptes annuels.

Cette réunion est l'occasion de présenter l'activité de l'OPCO et l'actualité de la formation professionnelle et de l'alternance.

Un temps sera dédié à l'écoute des préoccupations et des problématiques des branches professionnelles.

À l'initiative du CA, les présidents et secrétaires généraux des CPR peuvent être amenés à présenter les travaux et actions menés en régions.

### Article 10

En vigueur non étendu

#### 10.1. Missions

Organes non exécutifs, les CPR ont pour mission première de porter les orientations nationales de l'OPCO auprès des régions et des acteurs territoriaux, du service public de l'emploi et de l'orientation en vue de permettre la conduite d'actions de cofinancement dans le cadre des missions de l'OPCO.

Les CPR contribuent à la diffusion des orientations des branches professionnelles mises en œuvre par le conseil d'administration de l'OPCO auprès notamment :

- des services déconcentrés de l'État dans le cadre des actions conduites par celui-ci en faveur de la formation des demandeurs d'emploi et des jeunes



éloignés du marché du travail ;

- de tout autre acteur territorial (ou représentation territoriale de l'État ou de l'UE) intervenant en matière de formation et d'orientation professionnelle.

Selon les orientations définies par le conseil d'administration de l'OPCO, les CPR peuvent être le cas échéant conduits, à la demande de celui-ci, à participer à toute action de nature à favoriser, pour les entreprises des branches représentées par l'OPCO :

- l'attractivité des métiers ;

- la promotion de l'alternance ;

- et plus généralement, le développement des compétences des salariés.

Les CPR peuvent émettre toutes observations, vœux ou suggestions, en lien avec leurs missions, auprès du conseil d'administration. Ils rendent compte régulièrement de leurs travaux au conseil d'administration de l'OPCO.

Ils n'interviennent pas dans les dossiers de prise en charge, qui relèvent des missions des délégués territoriaux.

#### 10.2. Composition

Les CPR sont composés :

- 6 représentants des organisations syndicales de salariés, signataire du présent accord ou qui y adhérerait ultérieurement, représentative dans au moins 5 branches du champ de l'OPCO OCAPIAT ;

- d'un nombre égal total de représentants désignés par les organisations professionnelles représentatives d'employeurs signataires de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPIAT ou y ayant adhéré ultérieurement.

Pour les organisations professionnelles d'employeurs, les désignations sont arrêtées par le collège employeurs et sont adressées au président de l'OPCO.

Pour le collège salarié, les désignations sont adressées par les organisations syndicales au président de l'OPCO.

Les CPR élisent un président et un secrétaire général de collèges différents. L'élection fait l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et est prise à l'unanimité des deux collèges.

Les missions prévues à l'article 10.1. sont assurées par les présidents et secrétaires généraux des comités paritaires régionaux.

#### 10.3. Fonctionnement

Chaque CPR se réunit au plus 2 fois par an, à l'initiative conjointe de son président et de son secrétaire général afin d'évoquer ensemble le suivi des dossiers. Cette réunion permet d'une part de construire et délivrer la feuille de route du président et du secrétaire général et d'autre part de faire le bilan des actions passées.

#### 10.4. Durée du mandat

Les membres sont renouvelés tous les 3 ans suite à la désignation de chaque nouveau conseil d'administration de l'OPCO avec une alternance entre collège pour les postes de président et secrétaire général.

#### Article 11

En vigueur non étendu

Elles sont constituées par :

- les contributions des employeurs versées par France compétences ;

- les contributions versées par les entreprises à titre volontaire ou en application d'un accord professionnel national de branche ou interbranches ;

- les aides publiques et les subventions de l'Europe, de l'État et des collectivités ;

- les contributions des dirigeants non-salariés de la pêche maritime et des cultures marines ;

- les emprunts ;

- à titre général, de toutes recettes autorisées par la loi et les règlements.

#### Article 12

En vigueur non étendu

Les présents statuts peuvent, être modifiés par le conseil d'administration réuni à cet effet en séance extraordinaire.

La réunion du conseil d'administration, 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 prévues à l'article 5.3.3 des présents statuts.

#### Article 13

En vigueur non étendu

La dissolution ne peut intervenir que sur décision du conseil d'administration dans les mêmes conditions que pour la modification des statuts.

En cas de dissolution de l'OPCO, 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 14

En vigueur non étendu

L'Association établit annuellement un compte de résultat, un bilan et une annexe.

L'exercice social commence le 1er janvier et se termine le 31 décembre de chaque année.

Le premier exercice social commencera à la constitution de l'association jusqu'au 31 décembre 2018.

#### Article 15

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration peut fixer 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 du 18 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences OCAPIAT, ni à celles des présents statuts.

#### Article 16

En vigueur non étendu

Le président, ou son représentant, fait connaître dans les 3 mois, au représentant de l'État dans le département où l'association a son siège social, toutes modifications statutaires ainsi que les changements survenus dans l'administration de l'association.

Paris, le 16 juillet 2019.

FNNSPF

6, rue de la Trémoille

75008 Paris

Madame,

En application des dispositions du code du travail, et conformément aux dispositions des articles L. 2261-3 et 4 du code du travail, nous vous notifions par la présente l'adhésion de la fédération nationale des syndicats de forestiers privés (FNNSPF) à l'accord constitutif de l'opérateur de compétences OCAPIAT du 18 décembre 2018 et nous vous demandons de bien vouloir procéder à son enregistrement.

Nous vous joignons également les copies des courriers de notification adressés aux organisations d'employeurs et syndicales de salariés concernées.

Nous vous serions reconnaissants de bien vouloir nous en adresser récépissé.

Nous vous prions d'agréer, Madame, l'expression de nos salutations distinguées.

Le président.

## Accord du 21 janvier 2020 relatif aux règles et modalités de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A

Signataires	
Organisations patronales	FEDEV ; USNEF ; ANMF ; Alliance 7 ; SNFS ; FEB ; CNTF ; FIA ; CSFL ; FNIL ; SIFPAF ; SNIPO ; ANEEFEL ; FNEAP ; CFSI ; SNIA ; FNECE ; BRF ; ABF ; FNA ; CNADEV ; FPTLG ; SYNAFAVIA ; ADEPALE ; FICT ; CFC ; CNRCF ; Culture viande ; COOP France ; France conseil FCE ; FELCOOP ; SNCIA ; FESTAL ; FNDCA ; FND,
Organisations de salariés	FGTA FO ; CSFV CFTC ; FGA CFDT ; CFTC-agri ; UNSA 2A ; SNCOA CFE-CGC,

### Article 1er

En vigueur non étendu

Le champ d'application du présent accord est multibranches. Il est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

Au titre des industries alimentaires :

CCN 3026 - sucrerie, sucreries - distilleries et raffineries de sucre (IDCC 2728).

CCN 3060 - métiers de la transformation des grains (IDCC 930).

CCN 3092 - industrie des produits exotiques (IDCC 506).

CCN 3102 - boulangerie pâtisserie industrielle (IDCC 1747).

CCN 3111 - industries de la transformation des volailles (IDCC 1938).

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 de gros des viandes (IDCC 1534).

CCN 3184 - centres 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 du couscous non préparé (IDCC 1987).

CCN 3384 - 5 branches des industries alimentaires diverses (IDCC 3109).

Au titre du commerce agricole :

CCN 3165 - entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes (IDCC 1077).

CCN 3233 - expédition et exportation de fruits et légumes (IDCC 1405).

Au titre de la coopération agricole et familles associées :

Les 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, les organismes conseil élevage et les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions.

Soit en particulier, les entreprises relevant du champ d'application des conventions collective nationales suivantes :

CCN 3264 - teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (IDCC 7007).

CCN 3604 - caves coopératives viticoles (IDCC 7005).

CCN 3607 - conserveries coopératives et SICA (IDCC 7003).

CCN 3608 - coopératives agricoles et laitières (IDCC 7004).

CCN 3611 - contrôle laitier (IDCC 7008).

CCN 3612 - coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (IDCC 7001).

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 3616 - coopératives agricoles et de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (IDCC 7002).

CCN - centres de gestion agréés et habilités agricoles (IDCC 7020).

CCN - sélection et reproduction animale (IDCC 7021).

CCN - distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (IDCC 7503).

CCN - entreprises agricoles de déshydratation (IDCC 7023).

CCN - coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435).

Compte tenu de son objet, le présent accord ne nécessite pas de disposition spécifique relative aux entreprises de moins de 50 salariés.

#### Article 2

En vigueur non étendu

Dans les conditions fixées par l'article L. 6332-14 du code du travail, les parties signataires délèguent la détermination des règles et modalités de prise en charge des actions de formation du salarié dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une Pro-A, au conseil d'administration d'OCAPIAT.

#### Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2020 pour une durée déterminée de 5 ans.

À l'issue de cette période, l'accord cessera de produire effet.

#### Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 et aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.



**Textes parus au JORF**



**Arrêté du 31 mars 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les conserveries coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (n° 7003)**

Paru au JORF du 2010-04-09

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 112 du 16 septembre 2009 à la convention collective nationale de travail du 10 mars 1970 concernant les conserveries coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention, sous réserve de l'application des dispositions relatives au salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er 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 des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2009/51, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 12 juillet 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les conserveries coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (n° 7003)**

Paru au JORF du 2010-07-23

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 113 du 19 janvier 2010 à la convention collective nationale de travail du 10 mars 1970 concernant les conserveries coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er 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 des affaires financières, sociales et logistiques 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° 2010/15, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 8 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les conserveries coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (n° 7003)**

Paru au JORF du 2011-04-23

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 114 du 21 septembre 2010 à la convention collective nationale du travail du 10 mars 1970 concernant les conserveries coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention, sous réserve de l'application des dispositions législatives et réglementaires relative au salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er 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 des affaires financières, sociales et logistiques 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° 2011/07, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 3 novembre 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les conserveries coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (n° 7003)**

Paru au JORF du 2011-11-18

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 115 du 27 avril 2011 à la convention collective nationale de travail du 10 mars 1970 concernant les conserveries coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er 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 des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/33, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

### **Arrêté du 3 mai 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les conserveries coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (n° 7003)**

Paru au JORF du 2012-05-12

#### Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 117 du 18 janvier 2012 à la convention collective nationale de travail du 10 mars 1970 concernant les conserveries coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er 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 des affaires financières, sociales et logistiques 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° 2012/09, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

### **Arrêté du 21 juin 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les conserveries coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (n° 7003)**

Paru au JORF du 2012-06-24

#### Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 116 du 13 juillet 2011 à la convention collective nationale de travail du 10 mars 1970 concernant les conserveries coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention, à l'exclusion de « 21, » figurant à l'article 4 bis (dernier alinéa) et sous réserve de l'application, à l'article 25, des dispositions de l'article L. 3122-25 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er 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 des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/40, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

### **Arrêté du 9 avril 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les conserveries coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (n° 7003)**

Paru au JORF du 2013-04-19

#### Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 118 du 11 octobre 2012 à la convention collective nationale de travail du 10 mars 1970 concernant les conserveries coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er 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 des affaires financières, sociales et logistiques 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° 2013/04, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 11 juin 2013 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de travail concernant les conserveries coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (n° 7003)**



#### Article 1

Les dispositions des avenants n°s 119 et 120 à la convention collective nationale de travail du 10 mars 1970 concernant les conserveries coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants visés à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

#### Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/15, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 18 décembre 2015 portant extension d'un accord multibranches de travail sur la reconnaissance et l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire**

Paru au JORF du 2015-12-27

#### Article 1

Les dispositions de l'accord multibranches de travail du 29 mai 2015 sur la reconnaissance et l'inscription au répertoire national des certifications professionnelles de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application professionnel et territorial.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques 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 des conventions collectives (agriculture) n° 2015/38, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 12 janvier 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de diverses branches de la filière alimentaire**

Paru au JORF du 2016-01-20

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de diverses branches de la filière alimentaire.

L'article 1-2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6523-1 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt sont chargés, chacun en ce qui le concerne, 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° 2015/5, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 1er décembre 2016 portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans diverses branches de la filière alimentaire**

Paru au JORF du 2016-12-10

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 26 juin 2011 constitutif de l'OPCA « OPCALIM », les dispositions de l'avenant n° 2 du 13 janvier 2016 à l'accord national professionnel susvisé.

#### 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 au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent

arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 1er décembre 2016.

La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, porte-parole du Gouvernement,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques,

C. Ligeard

*Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/22, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 5 avril 2017 portant extension de l'avenant n° 3 à l'accord collectif national relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé dans la coopération agricole et dans des branches des industries agroalimentaires**

Paru au JORF du 2017-04-15

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 3 du 26 février 2016 (BO 2016-30) à l'accord collectif national du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé dans la coopération agricole et dans des branches des industries agroalimentaires sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial dudit avenant.

L'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale.

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 de la sécurité sociale et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques sont responsables, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 avril 2017.

La ministre des affaires sociales et de la santé,

Pour la ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur de la sécurité sociale :

La cheffe de service, adjointe au directeur de la sécurité sociale,

M. Daudé

Le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, porte-parole du Gouvernement,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques,

C. Ligeard

Le secrétaire d'Etat chargé du budget et des comptes publics,

Pour le secrétaire d'Etat et par délégation :

La cheffe de service, adjointe au directeur de la sécurité sociale,

M. Daudé

*Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère du travail, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 2 juillet 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective des conserveries coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (n° 7003)**

Paru au JORF du 2019-07-12

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 123 à la convention collective nationale de travail du 10 mars 1970 concernant les conserveries coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention, sous les réserves et exclusion suivantes :

1° Le paragraphe a relatif aux attributions de l'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail ;

2° Au premier alinéa du paragraphe c relatif à la composition de l'article 2, les mots : « signataires de la présente convention » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2231-1 du même code ;

3° Le deuxième alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du même code.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants visés à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 juillet 2019.

Pour le ministre et par délégation :

Le sous-directeur du travail et de la protection sociale,

M. Gomez

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2019/24, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 8 avril 2020 portant extension d'un accord de champ intégrant un accord de méthode concernant le rapprochement des branches de la coopération agricole des fleurs, fruits et légumes et pommes de terre (7006), des conserveries (7003), du teillage de lin (7007) et des entreprises agricoles de déshydratation (7023)**

Paru au JORF du 2020-04-16

Article 1

Les dispositions de l'accord de champ du 17 septembre 2019 intégrant un accord de méthode concernant le rapprochement des branches de la coopération agricole des fleurs, fruits et légumes et pommes de terre (7006), des conserveries (7003), du teillage de lin (7007) et des entreprises agricoles de déshydratation (7023) sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial dudit accord, sous les réserves suivantes :

1° L'article 2 de l'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail,

2° L'article 5.1 de l'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-9 du même code,

3° L'article 6 de l'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du même code.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord visé à l'article 1er 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 des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 8 avril 2020.

Pour le ministre et par délégation :

Le sous-directeur du travail et de la protection sociale,

O. Cunin

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2020/07, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc)



## **Nouveautés**



# Accord renouvellement accord (19 janvier 2017)

Date du texte : 2017-01-19

Publié au BOCC N° : 20170017

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille (SNPE) (SNPE ) Fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes (FNICGV) (SNPE ) Association nationale de la meunerie française (ANMF) (SNPE ) Alliance des syndicats des industries de biscotterie, biscuiterie, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolaterie, confiserie, aliments de l'enfance et de la diététique, préparations pour entremets et desserts ménagers (ALLIANCE 7) (SNPE ) Syndicat national des fabricants de sucre de France (SNFS) (SNPE ) Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises (FEBPF) (SNPE ) Confédération nationale de la triperie française (CNTF) (SNPE ) Fédération des industries avicoles (FIA) (SNPE ) Syndicat national des fabricants de bouillons et potages (SNFBP) (SNPE ) Fédération des industries condimentaires de France (FICF) (SNPE ) Chambre syndicale française de la levure (CSFL) (SNPE ) Fédération nationale de l'industrie laitière (FNIL) (SNPE ) Syndicat de la rizerie française (SRF) (SNPE ) Syndicat des Industriels Fabricants de Pâtes Alimentaires de France (SIFPAF) (SNPE ) Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services (FNEAP) (SNPE ) Comité français de la semoulerie industrielle (CFSI) (SNPE ) Chambre syndicale des eaux minérales (CSEM) (SNPE ) Syndicat national des boissons rafraîchissantes (SNBR) (SNPE ) Syndicat des eaux de sources (SES) (SNPE ) Association des brasseurs de France (SNPE ) Syndicat du thé et des plantes à infusion (STEPI) (SNPE ) Comité national des abattoirs et ateliers de découpe de volailles (CNADEV) (SNPE ) Syndicat national des entreprises de travail à façon de la viande (SYNAFAVIA) (SNPE ) Association des entreprises de produits alimentaires élaborés (ADEPALE) (SNPE ) Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs, transformateurs de viandes (FICT) (SNPE ) Comité français du café (SNPE ) Fédération des industries agro-alimentaires (FEDALIM) (SNPE ) Syndicat National des Industriels de la Nutrition Animale (SNIA) (SNPE ) Syndicat de la Chicorée de France (SCF) (SNPE ) Les entreprises françaises des viandes (Culture Viande) (SNPE ) COOP de FRANCE (SNPE ) Les Entreprises des Glaces et Surgelés (EGS) (SNPE ) Association des entreprises des glaces (SNPE )
Organisations de salariés	Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes (FGTA FO) (FGTA FO ) Fédération CFTC commerce, services et force de vente (CSFV CFTC) (FGTA FO ) Fédération nationale agroalimentaire (FNAA CFE-CGC) (FGTA FO ) Fédération générale agroalimentaire (FGA CFDT) (FGTA FO ) Fédération CFTC AGRICULTURE (FGTA FO )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

## Accord de méthode du 17 septembre 2019

Date du texte : 2019-09-17

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

## Décret n° 2019-1388 du 18 décembre 2019

Date du texte : 2019-12-18

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)





## Liste des sigles



Sigle	Définition
AAH	Allocation aux adultes handicapés
ACOSS	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
AFPA	Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
AGEFAFORIA	Association générale pour le fond d'assurance formation des industries agroalimentaires
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
AM	Agent de maîtrise
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ANI	Accord national interprofessionnel
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APE	Activité principale exercée
APEC	Agence pour l'emploi des cadres
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
ARTT	Aménagement et réduction de temps de travail
ASFO	Associations de formation
ASS	Allocation spécifique de solidarité
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CET	Compte épargne temps
CFCA	confédération française de la coopération agricole
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
CNPF	Conseil national du patronat français
CNTF	Confédération nationale de la triperie
COOP	Coopératives
CPF	Compte personnel de formation
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPNIEFP	Comité paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
CSFV	Chambre syndical des services et forces de vente
CSG	Contribution sociale généralisée
CUMA	Coopératives d'utilisation de matériel agricole
DDTEFP	Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle
DGEFP	Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle
DIF	Droit individuel à la formation
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
FAF	Fonds assurance formation
FAFORIA	Fonds assurance formation des industries agroalimentaires
FCB	Fédération nationale des coopératives agricoles et [S.I.C.A.] de transformation de la betterave
FELCOOP	Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole
FGA	Fédération générale agroalimentaire
FGSOA	Fédération générale des salariés des organisations agricoles et de l'agro-alimentaire
FGTA	Fédération générale des travailleurs de l'agriculture
FNA	Fédération nationale agroalimentaire
FNAF	Fédération nationale agroalimentaire et forestière
FNCC	Fédération nationale des coopératives de céréales
FNEAP	Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services
FNICGV	Fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes
FNSEA	Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles
FNSICA	Fédération nationale des sociétés d'intérêt collectif agricole
FO	Force ouvrière
GPEC	Gestion prévisionnelle des em
JO	Journal officiel
JRTT	Jours de réduction du temps de travail
MSA	Mutualité sociale agricole
MSF	Maîtrise des savoirs fondamentaux
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OCTA	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
OMIG	Observatoire du management intergénérationnel
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCALIM	Organisme paritaire collecteur agréé des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail.
PACS	Pacte civil de solidarité
PME	Petites et moyennes entreprises
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
POA	Préparation opérationnelle à l'alternance

<b>Sigle</b>	<b>Définition</b>
RAR	Recommandé avec accusé de réception
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RSA	Revenu de solidarité active
SA	Société anonyme
SICA	Sociétés d'intérêt collectif agricole
SMIC	Salaire 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
SYNAFAVIA	Syndicat national des entreprises de travail à façon de la viande
TAM	Techniciens, agents de maîtrise
TSF	Transmission des savoirs et savoir-faire
UNEDIC	Union nationale pour l'emploi des industries et le commerce
VAE	Validation des acquis de l'expérience

## Liste thématique



Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Indemnisation de la maladie et de l'accident des employés et ouvriers (Convention collective nationale des conserveries coopératives et SICA (Avenant n° 116 du 13 juillet 2011))	Article 38 bis	17
	Indemnisation de la maladie et de l'accident des employés et ouvriers (Convention collective nationale des conserveries coopératives et SICA (Avenant n° 116 du 13 juillet 2011))	Article 38 bis	17
	Maladies et accidents (Convention collective nationale des conserveries coopératives et SICA (Avenant n° 116 du 13 juillet 2011))	Article 38	17
Arrêt de travail, Maladie	Indemnisation de la maladie et de l'accident des employés et ouvriers (Convention collective nationale des conserveries coopératives et SICA (Avenant n° 116 du 13 juillet 2011))	Article 38 bis	17
	Maladies et accidents (Convention collective nationale des conserveries coopératives et SICA (Avenant n° 116 du 13 juillet 2011))	Article 38	17
	Prévoyance (Convention collective nationale des conserveries coopératives et SICA (Avenant n° 116 du 13 juillet 2011))	Article 27 bis	13
Champ d'application	Annexe (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)		86
	Annexe (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)		86
	Annexe (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)		86
	Annexe (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)		86
	Annexe (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)		86
	Annexe (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)		86
	Annexe (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)		86
	Annexe (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)		86
	Annexe (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)		86
	Annexe (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)		86
	Annexe (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)		86
	Annexe (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)		86
	Annexe (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)		86
	Champ d'application (Convention collective nationale des conserveries coopératives et SICA (Avenant n° 116 du 13 juillet 2011))	Article 1er	1
Chômage partiel	Préambule (Convention collective nationale des conserveries coopératives et SICA (Avenant n° 116 du 13 juillet 2011))		9
	Titre III Chômage partiel (Convention collective nationale des conserveries coopératives et SICA (Avenant n° 116 du 13 juillet 2011))		10
Congés annuels	Durée des congés payés annuels (Convention collective nationale des conserveries coopératives et SICA (Avenant n° 116 du 13 juillet 2011))	Article 40	18
Congés exceptionnels	Congés exceptionnels pour événements familiaux (Convention collective nationale des conserveries coopératives et SICA (Avenant n° 116 du 13 juillet 2011))	Article 45	18
Démission	Préavis en cas de rupture du contrat de travail (Convention collective nationale des conserveries coopératives et SICA (Avenant n° 116 du 13 juillet 2011))	Article 31	15
Frais de santé	Tableau de garanties (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)	Article 7	85
	Tableau de garanties (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)	Article 7	85
	Tableau de garanties (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)	Article 7	85
	Tableau de garanties (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)	Article 7	85
	Tableau de garanties (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)	Article 7	85
	Tableau de garanties (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)	Article 7	85
	Tableau de garanties (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)	Article 7	85
	Tableau de garanties (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)	Article 7	85
	Tableau de garanties (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)	Article 7	85
	Tableau de garanties (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)	Article 7	85
	Tableau de garanties (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)	Article 7	85
	Tableau de garanties (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)	Article 7	85
	Tableau de garanties (Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé)	Article 7	85
Indemnités de licenciement	Indemnité de licenciement (Convention collective nationale des conserveries coopératives et SICA (Avenant n° 116 du 13 juillet 2011))	Article 34	15
Maternité, Adoption	Congés de naissance ou d'adoption (Convention collective nationale des conserveries coopératives et SICA (Avenant n° 116 du 13 juillet 2011))	Article 44	18
	Congés exceptionnels pour événements familiaux (Convention collective nationale des conserveries coopératives et SICA (Avenant n° 116 du 13 juillet 2011))	Article 45	18
	Grossesse. - Maternité. - Paternité (Convention collective nationale des conserveries coopératives et SICA (Avenant n° 116 du 13 juillet 2011))	Article 37	17
	Travail de nuit (Convention collective nationale des conserveries coopératives et SICA (Avenant n° 116 du 13 juillet 2011))	Article 26 bis	11
Paternité	Grossesse. - Maternité. - Paternité (Convention collective nationale des conserveries coopératives et SICA (Avenant n° 116 du 13 juillet 2011))	Article 37	17
Période d'essai	Période d'essai (Convention collective nationale des conserveries coopératives et SICA (Avenant n° 116 du 13 juillet 2011))	Article 30	15

Theme	Titre	Article	Page
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Préavis en cas de rupture du contrat de travail (Convention collective nationale des conserveries coopératives et SICA (Avenant n° 116 du 13 juillet 2011))	Article 31	15
Prime, Gratification, Treizieme mois	Indemnité de fin de carrière (Convention collective nationale des conserveries coopératives et SICA (Avenant n° 116 du 13 juillet 2011))	Article 35	16
	Prime d'ancienneté (Convention collective nationale des conserveries coopératives et SICA (Avenant n° 116 du 13 juillet 2011))	Article 28	15
	Prime de fin d'année (Convention collective nationale des conserveries coopératives et SICA (Avenant n° 116 du 13 juillet 2011))	Article 28 bis	15
Salaires	Avenant n° 119 du 23 janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2013 et au 1er juillet 2013 (Avenant n° 119 du 23 janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2013 et au 1er juillet 2013)	Article 1er	31
	Avenant n° 119 du 23 janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2013 et au 1er juillet 2013 (Avenant n° 119 du 23 janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2013 et au 1er juillet 2013)	Article 2	32
	Avenant n° 121 du 18 décembre 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2015 (Avenant n° 121 du 18 décembre 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2015)	Article 1er	32
	Avenant n° 122 du 19 février 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2016 (Avenant n° 122 du 19 février 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2016)	Article 1er	33
	Avenant « Salaires » n° 117 du 18 janvier 2012 (Avenant « Salaires » n° 117 du 18 janvier 2012)	Article 1er	30
	Avenant « Salaires » n° 117 du 18 janvier 2012 (Avenant « Salaires » n° 117 du 18 janvier 2012)	Article 2	31
	Avenant « Salaires » n° 117 du 18 janvier 2012 (Avenant « Salaires » n° 117 du 18 janvier 2012)	Article 3	31
Sanctions	Délégués syndicaux (Convention collective nationale des conserveries coopératives et SICA (Avenant n° 116 du 13 juillet 2011))	Article 6	2



## Liste chronologique



Date	Texte	Page
2010-04-09	Arrêté du 31 mars 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les conserveries coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (n° 7003)	JO-1
2010-07-23	Arrêté du 12 juillet 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les conserveries coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (n° 7003)	JO-1
2011-04-23	Arrêté du 8 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les conserveries coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (n° 7003)	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	33
2011-07-13	Convention collective nationale des conserveries coopératives et SICA (Avenant n° 116 du 13 juillet 2011)	1
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	41
2011-11-18	Arrêté du 3 novembre 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les conserveries coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (n° 7003)	JO-1
2011-11-22	Avenant n° 1 du 22 novembre 2011 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM	41
2012-01-18	Avenant « Salaires » n° 117 du 18 janvier 2012	30
2012-05-12	Arrêté du 3 mai 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les conserveries coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (n° 7003)	JO-2
2012-06-24	Arrêté du 21 juin 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les conserveries coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (n° 7003)	JO-2
2012-10-11	Avenant n° 118 du 11 octobre 2012	26
2013-01-23	Avenant n° 119 du 23 janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2013 et au 1er juillet 2013	31
	Avenant n° 120 du 23 janvier 2013	26
2013-04-19	Arrêté du 9 avril 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les conserveries coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (n° 7003)	JO-2
2013-06-25	Arrêté du 11 juin 2013 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de travail concernant les conserveries coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (n° 7003)	JO-3
2013-07-18	Accord du 18 juillet 2013 relatif au contrat de génération	45
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	43
2014-10-30	Accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle	60
2014-11-18	Accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé	83
2014-12-02	Avenant n° 1 du 2 décembre 2014 à l'accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé	86
2014-12-18	Avenant n° 121 du 18 décembre 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2015	32
2015-03-16	Avenant n° 2 du 16 mars 2015 à l'accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé	87
2015-05-29	Accord du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire	66
	Accord du 29 mai 2015 relatif au développement des compétences et de l'emploi	51
2015-12-27	Arrêté du 18 décembre 2015 portant extension d'un accord multibranches de travail sur la reconnaissance et l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire	JO-3
2016-01-13	Avenant n° 1 du 13 janvier 2016 à l'accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle	70
	Avenant n° 2 du 13 janvier 2016 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM	44
2016-01-20	Arrêté du 12 janvier 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de diverses branches de la filière alimentaire	JO-3
2016-02-19	Avenant n° 122 du 19 février 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2016	32
2016-02-26	Avenant n° 3 du 26 février 2016 à l'accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé	88
2016-07-01	Accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches	56
2016-12-10	Arrêté du 1er décembre 2016 portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans diverses branches de la filière alimentaire	JO-3
2017-01-19	Accord renouvellement accord (19 janvier 2017)	NV-1
2017-04-15	Arrêté du 5 avril 2017 portant extension de l'avenant n° 3 à l'accord collectif national relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé dans la coopération agricole et dans des branches des industries agroalimentaires	JO-4
2017-04-25	Avenant n° 1 du 25 avril 2017 à l'accord multibranches du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire	72
2017-07-10	Adhésion par lettre du 10 juillet 2017 de la cnpccg à l'accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNEFP de branche et interbranches	59
2017-07-11	Adhésion par lettre du 11 juillet 2017 de la CNPCCG à l'avenant sur l'accord multibranches	75
2017-07-26	Adhésion par lettre du 26 juillet 2017 de la CNGF à l'accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNEFP de branche et interbranches	59
2017-10-11	Accord du 11 octobre 2017 relatif à la formation professionnelle dans diverses branches du secteur alimentaire	75
2017-12-04	Adhésion par lettre du 4 décembre 2017 de la CNCT à l'accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches	59
2017-12-06	Adhésion par lettre du 6 décembre 2017 de l'USNEF à l'avenant n° 1 sur l'accord multibranches	75
2017-12-11	Adhésion par lettre du 11 décembre 2017 de la CNPBF à l'accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNEFP de branche et interbranches	60
2018-07-26	Adhésion par lettre du 26 juillet 2018 de l'UNPF à l'accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches dans le secteur alimentaire	60
2018-12-18	Accord professionnel du 18 décembre 2018 relatif à l'OPCO (OCAPIAT)	89
2019-01-17	Avenant n° 123 du 17 janvier 2019 relatif à l'accord concernant la commission paritaire de négociation et d'interprétation	27
2019-07-12	Arrêté du 2 juillet 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective des conserveries coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (n° 7003)	JO-4
2019-07-16	Adhésion par lettre du 16 juillet 2019 de la FNSPF à l'accord du 18 décembre 2018	99
2019-09-17	Accord de champ du 17 septembre 2019 intégrant un accord de méthode	28
	Accord de méthode du 17 septembre 2019	NV-1
2019-12-18	Décret n° 2019-1388 du 18 décembre 2019	NV-1

Date	Texte	Page
2020-01-21	Accord du 21 janvier 2020 relatif à la contribution conventionnelle spécifique dans diverses branches du secteur alimentaire	81
	Accord du 21 janvier 2020 relatif aux règles et modalités de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A	100
2020-04-16	Arrêté du 8 avril 2020 portant extension d'un accord de champ intégrant un accord de méthode concernant le rapprochement des branches de la coopération agricole des fleurs, fruits et légumes et pommes de terre (7006), des conserveries (7003), du teillage de lin (7007) et des entreprises agricoles de déshydratation (7023)	JO-5

## **Index alphabétique**



## A

Accord de champ du 17 septembre 2019 integrant un accord de methode 28  
Accord de methode (restructuration des branches) 28  
Accord de methode du 17 septembre 2019 NV-1  
Accord du 11 octobre 2017 relatif a la formation professionnelle dans diverses branches du secteur alimentaire 75  
Accord du 18 juillet 2013 relatif au contrat de generation 45  
Accord du 18 novembre 2014 relatif a la mise en place de garanties complementaires de frais de sante 83  
Accord du 20 juin 2011 relatif a la formation professionnelle dans la branche industries alimentaires, cooperatives agricoles et services associes 33  
Accord du 21 janvier 2020 relatif a la contribution conventionnelle specifique dans diverses branches du secteur alimentaire 81  
Accord du 21 janvier 2020 relatif aux regles et modalites de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A 100  
Accord du 29 mai 2015 relatif a la reconnaissance et a l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire 66  
Accord du 29 mai 2015 relatif au developpement des competences et de l'emploi 51  
Accord du 30 octobre 2014 relatif a la formation professionnelle 60  
Accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif a la creation d'une instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches 56  
Accord professionnel du 18 decembre 2018 relatif a l'OPCO (OCAPIAT) 89  
Accord renouvellement accord (19 janvier 2017) NV-1  
Adhesion de la CNPCCG a l'avenant sur l'accord multibranches 75  
Adhesion de la FNSPF a l'accord du 18 decembre 2018 99  
Adhesion des organisations professionnelles de la branche meunerie a l'accord du 20 juin 2011 relatif a la formation professionnelle 41  
Adhesion par lettre de l'UNPF 60  
Adhesion par lettre de l'USNEF 75  
Adhesion par lettre de la CNCT 60  
Adhesion par lettre de la CNPBF 60  
Adhesion par lettre du 10 juillet 2017 de la cnpccg a l'accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif a la creation d'une instance de coordination des CPNEFP de branche et interbranches 59  
Adhesion par lettre du 11 decembre 2017 de la CNPBF a l'accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif a la creation d'une instance de coordination des CPNEFP de branche et interbranches 60  
Adhesion par lettre du 11 juillet 2017 de la CNPCCG a l'avenant sur l'accord multibranches 75  
Adhesion par lettre du 16 juillet 2019 de la FNSPF a l'accord du 18 decembre 2018 99  
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 41  
Adhesion par lettre du 26 juillet 2017 de la CNGF a l'accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif a la creation d'une instance de coordination des CPNEFP de branche et interbranches 59  
Adhesion par lettre du 26 juillet 2018 de l'UNPF a l'accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif a la creation d'une instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches dans le secteur alimentaire 60  
Adhesion par lettre du 4 decembre 2017 de la CNCT a l'accord multibranches du 1er juillet 2016 relatif a la creation d'une instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches 60  
Adhesion par lettre du 6 decembre 2017 de l'USNEF a l'avenant n° 1 sur l'accord multibranches 75  
Agenda de mise en œuvre des actions 55  
Annexe 51, 69, 86, 95  
Annexe I - Statuts de l'association loi 1901 OPCALIM 38  
Annexe I Classification des emplois 22  
Annexes 55, 75  
Arbitrage (Commission paritaire. - Conciliation. - Arbitrage) 2  
Article 1er de l'avenant n°116 1  
Attractivite, fidelisation et accompagnement des futurs salaries 54  
Attribution d'une competence temporaire a OPCALIM 68  
Avenant n° 1 du 13 janvier 2016 a l'accord du 30 octobre 2014 relatif a la formation professionnelle 70  
Avenant n° 1 du 2 decembre 2014 a l'accord du 18 novembre 2014 relatif a la mise en place de garanties complementaires de frais de sante 86  
Avenant n° 1 du 22 novembre 2011 a l'accord du 20 juin 2011 relatif a l'OPCA OPCALIM 41  
Avenant n° 1 du 25 avril 2017 a l'accord multibranches du 29 mai 2015 relatif a la reconnaissance et a l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire 72  
Avenant n° 118 du 11 octobre 2012 26  
Avenant n° 119 du 23 janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er fevrier 2013 et au 1er juillet 2013 31  
Avenant n° 120 du 23 janvier 2013 26  
Avenant n° 121 du 18 decembre 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2015 32  
Avenant n° 122 du 19 fevrier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2016 32  
Avenant n° 123 du 17 janvier 2019 relatif a l'accord concernant la commission paritaire de negociation et d'interpretation 27  
Avenant n° 2 du 13 janvier 2016 a l'accord du 20 juin 2011 relatif a l'OPCA OPCALIM 44  
Avenant n° 2 du 16 mars 2015 a l'accord du 18 novembre 2014 relatif a la mise en place de garanties complementaires de frais de sante 87  
Avenant n° 3 du 26 fevrier 2016 a l'accord du 18 novembre 2014 relatif a la mise en place de garanties complementaires de frais de sante 88  
Avenant « Salaires » n° 117 du 18 janvier 2012 30

## C

Cessation du contrat 15  
Champ d'application 27, 67, 76, 82, 88  
Champ d'application de la contribution specifique multibranches 81  
Champ d'application professionnel 42, 52, 57  
Chomage partiel 10  
Clause de rendez-vous 83  
Clause de sauvegarde 81  
Clauses generales 1  
CNGF 59  
CNPCCG 59  
Comite d'entreprise ou d'etablissement. - Comite d'hygiene, de securite et des conditions de travail (Delegues du personnel. - Comite d'entreprise ou d'etablissement. - Comite d'hygiene, de securite et des conditions de travail) 3  
Comite d'hygiene, de securite et des conditions de travail (Delegues du personnel. - Comite d'entreprise ou d'etablissement. - Comite d'hygiene, de securite et des conditions de travail) 3  
Commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation 27  
Commission paritaire. - Conciliation. - Arbitrage 2

Composition 43  
Conciliation. - Arbitrage (Commission paritaire. - Conciliation. - Arbitrage) 2  
Conges annuels. - Conges speciaux (Jours feriers. - Conges annuels. - Conges speciaux) 18  
Conges speciaux (Jours feriers. - Conges annuels. - Conges speciaux) 18  
Conseil d'administration 43  
Consequences de l'inscription au RNCP 68  
Contrat d'engagement (Embauchage. - Essai. - Contrat d'engagement) 15  
Contrat de generation 45  
Contribution conventionnelle specifique 81  
Convention collective 1  
Convention collective nationale des conserveries cooperatives et SICA 1  
Convention collective nationale des conserveries cooperatives et SICA (Avenant n° 116 du 13 juillet 2011) 1  
Convention de rattachement 29  
Creation d'une instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches 56

## D

Date d'effet (Duree. - Date d'effet) 33, 89  
Decret n° 2019-1388 du 18 decembre 2019 NV-1  
Delegues du personnel. - Comite d'entreprise ou d'etablissement. - Comite d'hygiene, de securite et des conditions de travail 3  
Delivrance des CQP transversaux par la voie de la VAE 69, 74  
Denonciation 28, 69  
Denonciation (Revision. - Denonciation) 44  
Denonciation de l'accord 59  
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 43  
Depot 55  
Depot (Publicite. - Depot) 41, 70  
Depot et extension 69, 81, 83  
Depot et publicite 87-89  
Depot. - Extension 75  
Developpement des competences et de l'emploi 51  
Dispositifs de formation professionnelle 79  
Dispositions abrogees 77  
Dispositions finales 22  
Dispositions particulieres aux femmes et aux jeunes travailleurs 19  
Droit syndical et liberte d'opinion 2  
Duree 75  
Duree (Denomination. - Duree) 89  
Duree (Entree en vigueur. - Duree) 83  
Duree de l'accord et entree en vigueur 59  
Duree et date d'application 27  
Duree et organisation du travail 9

## E

Effet. Duree de l'accord. Revision. Denonciation. Depot 30  
Embauchage. - Essai. - Contrat d'engagement 15  
Emploi et territoires 54  
Entree en vigueur 75  
Entree en vigueur et duree 55, 69, 81, 83  
Entree en vigueur. - Extension 88, 89  
Entreprises qui font varier la duree du travail sur tout ou partie de l'annee 9  
Entreprises qui ne font pas varier la duree du travail sur tout ou partie de l'annee 9  
Essai. - Contrat d'engagement (Embauchage. - Essai. - Contrat d'engagement) 15  
Evaluation des competences pour la delivrance de blocs de competences 73  
Evaluation des competences pour la delivrance des CQP transversaux du secteur alimentaire par la voie « classique » 73  
Extension 28, 55, 59, 87  
Extension (Depot. - Extension) 72  
Extension (Entree en vigueur. - Extension) 87, 88  
Extension. - Entree en vigueur 43, 45, 72

## F

FNB 43  
Fonctionnement 58  
Formation professionnelle 20, 60, 70  
Formation professionnelle branche industries alimentaires, cooperatives agricoles et services associes 33  
Formation professionnelle continue 78  
Formation professionnelle dans diverses branches du secteur alimentaire 75  
Fusion des observatoires des metiers de la filiere 53  
Future architecture conventionnelle 29

## H

Harmonisation des formations qualifiantes et certifiantes et creation de passerelles 53

## I

I.- Clauses generales 1  
II. - Droit syndical et liberte d'opinion 2  
III. - Commission paritaire. - Conciliation. - Arbitrage 2  
Indemnisation des salaries participant aux commissions paritaires permanentes de negociation et d'interpretation 27  
IV. - Delegues du personnel. - Comite d'entreprise ou d'etablissement. - Comite d'hygiene, de securite et des conditions de travail 3  
IX. - Jours feriers. - Conges annuels. - Conges speciaux 18



## **J**

Jours feries (Repos hebdomadaire. - Jours feries) 19  
Jours feries. - Conges annuels. - Conges speciaux 18

## **L**

Liste des annexes a l'accord du 29 mai 2015 74

## **M**

Maitrise des savoir-faire fondamentaux 53  
Membres 57  
Mise en place d'horaires individualises 10  
Mise en place de garanties complementaires de frais de sante 83, 86-88  
Mise en place de la CPPNI 27  
Mise en œuvre d'une instance de coordination des CPNEFP 54  
Missions 57  
Modalites d'evaluation des competences 68  
Modalites d'evaluation des competences et de delivrance des blocs de competences 69  
Modalites de negociation 29  
Modification de l'avenant n°116 26  
Modification du champ d'application 71  
Modification du champ d'application professionnel 44  
Modification du tableau de garanties 87, 89

## **O**

Objet 28, 42, 56  
OCAPIAT (OPCO) 89  
OPCA OPCALIM 41, 44  
Organisme certificateur paritaire 81

## **P**

Perimetre du rapprochement des champs des 4 conventions collectives nationales 28  
Perspectives en matiere d'emploi 52  
Preambule 9, 27, 28, 33, 42, 46, 52, 67, 73, 76, 82, 84, 88, 90  
Preambule a l'avenant n°116 1  
Precision technique relative a l'article 4 86  
Prolongation de la contribution specifique multibranches pour l'annee 2020 83  
Publicite 55  
Publicite. - Depot 43, 45, 72

## **Q**

Qualifications professionnelles 77

## **R**

Reconnaissance de CQP transversaux 68  
Reconnaissance et inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire 66, 72  
Regles et modalites de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A 100  
Reintegration (Suspension du contrat. - Reintegration) 17  
Revision 28, 43, 55, 69  
Revision de l'accord 59  
Revision. - Denonciation 45

## **S**

Salaire et accessoire du salaire 7  
Salaires 30  
Salaires minimaux au 1er fevrier 2013 et au 1er juillet 2013 31  
Salaires minimaux au 1er janvier 2015 32  
Salaires minimaux au 1er mars 2016 32  
Statuts 95  
Suspension du contrat. - Reintegration 17

## **T**

Texte de base 1, 33, 45, 60, 83, 89, 100  
Titre Ier Entreprises qui ne font pas varier la duree du travail sur tout ou partie de l'annee 9  
Titre II Entreprises qui font varier la duree du travail sur tout ou partie de l'annee 9  
Titre III Chomage partiel 10  
Titre IV Mise en place d'horaires individualises 10

## **V**

V. - Salaire et accessoire du salaire 7  
VI. - Embauchage. - Essai. - Contrat d'engagement 15  
VII. - Cessation du contrat 15  
VIII. - Suspension du contrat. - Reintegration 17  
Voies d'acces a la certification 75

## **X**

X. - Dispositions particulieres aux femmes et aux jeunes travailleurs 19  
XI. - Formation professionnelle 20  
XII. - Dispositions finales 22



