

# Convention collective

**ALIMENTAIRE( Industries diverses - 5 branches)**



**N° de brochure : 3092**

**N° IDCC : (NA)**

**Date de dernière mise à jour : 2021-02-22**



## **Sommaire**



|   |    |
|---|----|
| Accord pluriprofessionnel du 29 mars 1974 relatif à la retraite complémentaire des cadres et assimilés, complétant l'accord du 15 décembre 1961 .....   | 1  |
| Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires ..... | 1  |
| <i>Préambule</i> .....  | 1  |
| <i>TITRE Ier : Champ d'application</i> .....  | 1  |
| <i>TITRE II : Garanties résultant du présent accord.</i> .....  | 2  |
| Rémunération mensuelle .....  | 2  |
| Jours fériés .....  | 3  |
| Indemnisation de la maladie et de l'accident (1)(2) .....   | 3  |
| Maternité .....   | 4  |
| Période d'essai - Rappel en dehors de l'horaire normal - Arrêt de travail pendant l'horaire normal - Frais de déplacements - Délai de réflexion en cas de mutation .....  | 5  |
| Préavis .....   | 5  |
| Indemnité de licenciement et indemnité de départ en retraite .....  | 5  |
| Prime d'ancienneté .....  | 5  |
| Prime annuelle .....  | 5  |
| <i>TITRE III : Dispositions diverses Réduction et aménagement du temps de travail</i> .....   | 5  |
| <i>TITRE III : Dispositions diverses</i> .....  | 6  |
| <i>Textes Attachés</i> .....  | 6  |
| Annexe I Mensualisation dans les diverses branches des industries agricoles et alimentaire du 22 juin 1979 .....  | 6  |
| Liste des industries alimentaires visées par l'article 1er du titre Ier de l'accord .....   | 6  |
| Convention du 15 février 1977 portant création du fonds d'assurance formation des salariés des industries agricoles et alimentaires FAFORIA ....  | 6  |
| <i>Dénomination</i> .....   | 7  |
| <i>Buts et moyens</i> .....   | 7  |
| <i>Gestion</i> .....  | 7  |
| <i>Domiciliation</i> .....  | 8  |
| <i>Durée</i> .....  | 8  |
| <i>Composition</i> .....  | 8  |
| <i>Démission</i> .....  | 9  |
| <i>Ressources du FAFORIA</i> .....  | 9  |
| <i>Dépenses du FAFORIA</i> .....  | 9  |
| <i>Contributions des entreprises (1)</i> .....  | 10 |
| <i>Modification de la convention</i> .....  | 10 |
| <i>Date d'effet</i> .....   | 11 |
| - Adhésion à la convention .....  | 11 |
| <i>Attribution de compétences</i> .....   | 11 |
| <i>Textes Attachés</i> .....  | 11 |
| Annexe I Liste des organisations syndicales patronales signataires de la convention du 15 février 1977 .....  | 11 |
| Annexe II Association pour la gestion du fonds d'assurance formation des salariés .....   | 12 |
| Formation juridique .....   | 12 |
| Objet .....   | 12 |
| Dénomination .....  | 12 |
| Durée .....   | 12 |
| Siège social .....  | 12 |
| Composition .....   | 12 |
| Conseil d'administration .....  | 12 |
| Délibérations du conseil d'administration .....   | 13 |
| Bureau .....  | 13 |
| Règlement intérieur .....   | 13 |
| Droits de tirage des entreprises et sections .....  | 13 |
| Ressources et dépenses .....  | 13 |
| Modifications de statuts .....  | 14 |
| Dissolution, liquidation .....  | 14 |
| Annexe III : Champ d'application de la convention portant création du Fonds d'assurance formation des salariés du secteur agroalimentaire (Faforia) .....   | 14 |
| Accord du 18 mars 1994 .....  | 14 |
| ANNEXE III à la convention portant création du Fonds d'assurance formation des salariés du secteur agroalimentaire (Faforia) .....  | 14 |
| Adhésion par lettre du 22 février 2010 du SNIV-SNCP et du SYNAFAVIA aux accords du 15 février 1977 et du 20 octobre 2004 .....  | 16 |
| Accord du 5 mars 1993 relatif à la participation des employeurs de moins de dix salariés au développement de la formation professionnelle continue dans diverses branches des industries agro-alimentaires. ....                          | 16 |
| <i>Textes Attachés</i> .....  | 17 |
| Annexe I à l'accord du 5 mars 1993 .....  | 17 |
| LISTE DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES DES INDUSTRIES AGRO-ALIMENTAIRES SIGNATAIRES .....   | 17 |
| Accord du 8 janvier 2002 portant sur le travail intermittent .....  | 17 |
| <i>Préambule</i> .....  | 17 |
| <i>Objet de l'accord</i> .....  | 17 |
| <i>Champ d'application</i> .....  | 18 |
| <i>Contrat de travail intermittent</i> .....  | 18 |
| <i>Durée annuelle minimale de travail</i> .....   | 18 |
| <i>Périodes travaillées</i> .....   | 18 |
| <i>Dépassement possible de la durée de travail contractuelle</i> .....  | 18 |
| <i>Périodes non travaillées</i> .....   | 18 |
| <i>Rémunération</i> .....   | 18 |
| <i>Statut des travailleurs intermittents</i> .....  | 18 |
| <i>Bilan annuel</i> .....   | 19 |
| <i>Entrée en vigueur de l'accord</i> .....  | 19 |
| <i>Durée de l'accord</i> .....  | 19 |
| <i>Dépôt</i> .....  | 19 |
| <i>Textes Attachés</i> .....  | 19 |
| Avenant du 24 septembre 2002 portant modifications à l'accord du 8 janvier 2002 relatif au travail intermittent .....   | 19 |

|   |           |
|---|-----------|
| Préambule .....   | 19        |
| Objet de l'avenant .....  | 19        |
| Champ d'application .....   | 19        |
| Contrat de travail intermittent .....   | 19        |
| Durée annuelle minimale de travail .....  | 20        |
| Périodes travaillées .....  | 20        |
| Dépassement possible de la durée de travail contractuelle .....   | 20        |
| Périodes non travaillées .....  | 20        |
| Rémunération .....  | 20        |
| Statut des travailleurs intermittents .....   | 20        |
| Bilan annuel .....  | 20        |
| Entrée en vigueur de l'avenant .....  | 20        |
| Durée de l'avenant .....  | 21        |
| Dépôt .....   | 21        |
| <b>Accord du 2 mai 2002 portant sur le travail de nuit</b> .....  | <b>21</b> |
| <i>Préambule</i> .....  | 21        |
| <i>Champ d'application</i> .....  | 21        |
| <i>Conditions de mise en place du travail de nuit</i> .....   | 21        |
| <i>Définition du travail de nuit</i> .....  | 21        |
| <i>Définition du travailleur de nuit</i> .....  | 22        |
| <i>Durée du travail de nuit</i> .....   | 22        |
| <i>Contreparties</i> .....  | 22        |
| <i>Droits des travailleurs de nuit</i> .....  | 22        |
| <i>Surveillance médicale des travailleurs de nuit</i> .....   | 23        |
| <i>Sécurité</i> .....   | 23        |
| <i>Formation des travailleurs de nuit</i> .....   | 23        |
| <i>Représentation du personnel</i> .....  | 23        |
| <i>Protection des femmes enceintes</i> .....  | 23        |
| <i>Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de travail de nuit</i> .....   | 23        |
| <i>Entrée en vigueur de l'accord</i> .....  | 23        |
| <i>Durée de l'accord</i> .....  | 23        |
| <i>Dépôt</i> .....  | 23        |
| <i>Extension</i> .....  | 23        |
| <b>Accord national professionnel du 24 septembre 2002 relatif à la prévoyance</b> .....   | <b>23</b> |
| <i>Préambule</i> .....  | 24        |
| <i>Objet de l'accord - Champ d'application</i> .....  | 24        |
| <i>Prestations</i> .....  | 24        |
| <i>Cotisations</i> .....  | 24        |
| <i>Organismes désignés</i> .....  | 24        |
| <i>Comité national paritaire de suivi</i> .....   | 25        |
| <i>Changement d'organisme assureur</i> .....  | 25        |
| <i>Clause de sauvegarde</i> .....   | 25        |
| <i>Durée et modalités de révision et de dénonciation de l'accord</i> .....  | 25        |
| <i>Date d'effet</i> .....   | 25        |
| <i>Dépôt</i> .....  | 25        |
| <i>Extension</i> .....  | 25        |
| <i>Textes Attachés</i> .....  | 25        |
| <b>Accord du 6 décembre 2004 relatif au tutorat</b> .....   | <b>25</b> |
| <i>Préambule</i> .....  | 26        |
| <i>Tuteur</i> .....   | 26        |
| <i>Formation</i> .....  | 26        |
| <i>Missions du tuteur</i> .....   | 26        |
| <i>Exercice du tutorat</i> .....  | 26        |
| <i>Valorisation du tutorat</i> .....  | 26        |
| <i>Dispositions diverses</i> .....  | 26        |
| <i>Textes Attachés</i> .....  | 27        |
| Avenant n° 1 du 25 juillet 2005 relatif au champ d'application de l'accord du 6 décembre 2004 (tutorat) .....   | 27        |
| Préambule .....   | 27        |
| Annexe à l'accord du 5 avril 2006, relative au cahier des charges de la formation des tuteurs .....   | 27        |
| Préambule .....   | 27        |
| Cahier des charges de la formation des tuteurs .....  | 27        |
| I - Les prérequis indispensables .....  | 28        |
| II - Les missions confiées au tuteur et les objectifs pédagogiques de la formation .....  | 28        |
| III - Choix de l'organisme de formation .....   | 28        |
| <b>Accord du 6 décembre 2004 relatif à la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans diverses branches des industries alimentaires</b> .....  | <b>29</b> |
| <i>Préambule</i> .....  | 29        |
| <i>Création de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications</i> .....  | 29        |
| <i>Missions de l'observatoire</i> .....   | 29        |
| <i>Comité de pilotage paritaire d'Observia</i> .....  | 29        |
| <i>Méthodologie des travaux</i> .....   | 30        |
| <i>Rôle des instances paritaires de branche</i> .....   | 31        |
| <i>Destinataires des travaux</i> .....  | 31        |
| <i>Dispositions diverses</i> .....  | 31        |
| <i>Textes Attachés</i> .....  | 31        |
| Avenant n° 1 du 25 juillet 2005 relatif au champ d'application de l'accord du 6 décembre 2004 relatif à la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans diverses branches des industries alimentaires ..... | 31        |
| Préambule .....   | 31        |
| Adhésion par acte du 6 mars 2006 de la FEBPF et du GITE à l'accord du 6 décembre 2004 .....   | 32        |
| Avenant n° 2 du 26 mars 2008 à l'accord du 6 décembre 2004 relatif à la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans  |           |

|  |           |
|--|-----------|
| les diverses branches des industries alimentaires .....  | 32        |
| Préambule .....  | 32        |
| Annexe .....   | 33        |
| Avenant n° 3 du 4 février 2011 à l'accord du 6 décembre 2004 relatif à la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications .....  | 33        |
| Préambule .....  | 34        |
| Annexe .....   | 36        |
| <b>Accord du 7 janvier 2005 relatif à la mise en oeuvre du droit individuel à la formation dans diverses branches des industries alimentaires .....</b>  | <b>36</b> |
| <i>Préambule</i> .....   | 36        |
| <i>Salariés bénéficiaires et durée de la formation</i> .....   | 36        |
| <i>Droit individuel à la formation des salariés en contrat à durée déterminée</i> .....  | 37        |
| <i>Mise en oeuvre du DIF</i> .....   | 37        |
| <i>Exercice du DIF</i> .....   | 38        |
| <i>Nature des actions de formation</i> .....   | 38        |
| <i>Dispositions financières</i> .....  | 38        |
| <i>Droits du salarié en cas de rupture du contrat de travail</i> .....   | 38        |
| <i>Dispositions diverses</i> .....   | 39        |
| <i>Textes Attachés</i> .....   | 39        |
| Avenant n° 1 du 25 juillet 2005 relatif au champ d'application de l'accord du 7 janvier 2005 relatif à la mise en oeuvre du droit individuel à la formation dans diverses branches des industries alimentaires ..... | 39        |
| Préambule .....  | 39        |
| <b>Accord du 16 mars 2005 relatif aux classifications .....</b>  | <b>40</b> |
| <i>Principes généraux</i> .....  | 40        |
| <i>Définition des critères classants des niveaux et échelons</i> .....   | 40        |
| <i>Définition des niveaux de qualification de branche</i> .....  | 41        |
| <i>Échelons - Définition générique des critères classants</i> .....  | 42        |
| <i>Positionnement de l'emploi et classement des salariés</i> .....   | 44        |
| <i>Polyvalence</i> .....   | 44        |
| <i>Mise en oeuvre</i> .....  | 44        |
| <i>Méthodologie de mise en place de la classification</i> .....  | 44        |
| <i>Processus de suivi des classifications</i> .....  | 45        |
| <i>Durée - Dépôt - Extension</i> .....   | 45        |
| <i>Liste des emplois repères non cadres</i> .....  | 45        |
| <i>Glossaire</i> .....   | 45        |
| <i>ANNEXE</i> .....  | 46        |
| <i>Textes Attachés</i> .....   | 46        |
| Annexe du 3 juillet 2007 à l'accord du 16 mars 2005 relatif aux classifications .....  | 46        |
| <b>Accord du 8 avril 2005 relatif au dialogue social et au développement de la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux .....</b>   | <b>47</b> |
| <i>Préambule</i> .....   | 47        |
| <i>Champ d'application</i> .....   | 47        |
| <i>Accord de branche</i> .....   | 47        |
| <i>Accord d'entreprise</i> .....   | 47        |
| <i>Notification des accords</i> .....  | 48        |
| <i>Négociation et ordre du jour</i> .....  | 48        |
| <i>Observatoire paritaire de la négociation</i> .....  | 48        |
| <i>Développement de la négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux</i> .....  | 48        |
| <i>Déroulement de carrière</i> .....   | 49        |
| <i>Durée de l'accord</i> .....   | 50        |
| <i>Dérogation</i> .....  | 50        |
| <i>Dépôt et Publicité</i> .....  | 50        |
| <i>Entrée en vigueur</i> .....   | 50        |
| <i>Textes Attachés</i> .....   | 50        |
| Avenant n° 1 du 6 avril 2007 à l'accord du 8 avril 2005 relatif au dialogue social (1) .....   | 50        |
| <b>Accord du 20 juin 2007 relatif à la reconnaissance des CQP IA dans diverses branches des industries alimentaires .....</b>  | <b>53</b> |
| <i>Préambule</i> .....   | 53        |
| <i>Annexe</i> .....  | 55        |
| <b>Accord du 29 février 2008 relatif à la santé au travail .....</b>   | <b>55</b> |
| <i>Préambule</i> .....   | 55        |
| <b>Accord du 7 septembre 2009 relatif au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels .....</b>   | <b>61</b> |
| <i>Préambule</i> .....   | 61        |
| <i>Annexe</i> .....  | 62        |
| <b>Accord du 26 octobre 2009 relatif au développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences .....</b>  | <b>62</b> |
| <i>Préambule</i> .....   | 63        |
| <i>Titre Ier La GPEC</i> .....   | 63        |
| <i>Titre II La démarche de GPEC</i> .....  | 64        |
| <i>Titre III Les mesures d'accompagnement de la démarche GPEC</i> .....  | 66        |
| <i>Titre IV Mise en oeuvre</i> .....   | 66        |
| <i>Annexe</i> .....  | 67        |
| <b>Accord du 15 décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors .....</b>   | <b>68</b> |
| <i>Préambule</i> .....   | 69        |
| <b>Accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle dans la branche industries alimentaires, coopératives agricoles et services associés .....</b>  | <b>75</b> |
| <i>Préambule</i> .....   | 75        |
| <i>Annexe I - Statuts de l'association loi 1901 OPCALIM</i> .....  | 80        |

|  |         |
|--|---------|
| <b>Textes Attachés</b> .....   | 83      |
| 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 .....   | 83      |
| Avenant n° 1 du 22 novembre 2011 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM .....   | 83      |
| Préambule .....  | 84      |
| 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 .....       | 85      |
| Avenant n° 2 du 13 janvier 2016 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM .....  | 86      |
| <b>Accord du 2 novembre 2011 relatif à l'emploi et à la formation professionnelle</b> .....  | 87      |
| <b>Préambule</b> .....   | 88      |
| <b>Annexe</b> .....  | 89      |
| <b>Accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle</b> .....  | 89      |
| <b>Textes Attachés</b> .....   | 95      |
| Accord du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire .....   | 95      |
| Préambule .....  | 96      |
| Annexe .....   | 98      |
| Avenant n° 1 du 13 janvier 2016 à l'accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle .....   | 99      |
| 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 ..... | 101     |
| Préambule .....  | 102     |
| Annexes .....  | 104     |
| Adhésion par lettre du 11 juillet 2017 de la CNPCCG à l'avenant sur l'accord multibranches .....   | 104     |
| Adhésion par lettre du 6 décembre 2017 de l'USNEF à l'avenant n° 1 sur l'accord multibranches .....  | 104     |
| Accord du 11 octobre 2017 relatif à la formation professionnelle dans diverses branches du secteur alimentaire .....   | 104     |
| Préambule .....  | 105     |
| Accord du 21 janvier 2020 relatif à la contribution conventionnelle spécifique dans diverses branches du secteur alimentaire .....   | 110     |
| Préambule .....  | 111     |
| <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> .....  | 112     |
| <b>Textes parus au JORF</b> .....  | JO-1    |
| <b>Liste des sigles</b> .....  | SIG-1   |
| <b>Liste thématique</b> .....  | THEM-1  |
| <b>Liste chronologique</b> .....   | CHRO-1  |
| <b>Index alphabétique</b> .....  | ALPHA-1 |

# Accord pluriprofessionnel du 29 mars 1974 relatif à la retraite complémentaire des cadres et assimilés, complétant l'accord du 15 décembre 1961

## Article 1er

En vigueur non étendu

Les entreprises visées à l'article 1er de l'accord du 15 décembre 1961 et adhérant à l'une des organisations syndicales patronales signataires du présent accord appliqueront les obligations nées pour elles du protocole d'accord CNPF-CGPME - Syndicats du 6 juin 1973, ainsi que de l'avenant n° 7 à l'annexe I à l'accord du 8 décembre 1961, en affiliant le personnel visé par l'article 4 (§ 2) dudit avenant, à savoir les cadres et assimilés et les salariés dits de l'article 36, à l'institution à laquelle elles ont affilié-ou, pour les nouvelles entreprises, sont tenues d'affilier-leur personnel non cadre en conformité des articles 2 et 4 de l'accord du 15 décembre 1961.

Toutefois, les entreprises qui, à la date d'effet du présent accord, auraient effectivement affilié le personnel en cause à une institution membre de l'ARCO autre que celle à laquelle est affilié leur personnel non cadre ne seront pas tenues de modifier les dispositions ainsi prises.

Le présent accord, qui prend effet le 29 mars 1974, sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris.

## Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires

| Signataires               |  |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales  | Fédération nationale de l'industrie de la salaison, de la charcuterie en gros et des conserves de viandes ; Chambre syndicale nationale des industries de la conserve ; Fédération nationale des syndicats de confituriers et conserveurs de fruits ; Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées ; Union intersyndicale des industries françaises de biscuiterie, biscotterie et panification fine, préparation pour entremets et desserts ménagers, aliments diététiques et divers ; Union des chambres syndicales nationales des chocolatiers, confiseurs, fabricants détaillants de chocolaterie et de confiserie ; Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France ; Syndicat national des fabricants de café soluble ; Syndicat national de l'industrie et du commerce du café ; Fédération nationale des syndicats de torréfacteurs de café ; Chambre syndicale des torréfacteurs de café de France ; Syndicat national des plantes à infusions conditionnées ; Syndicat national des triturateurs-conditionneurs de poivres et épices ; Syndicat français des importateurs de thé ; Syndicat national des importateurs-transformateurs et conditionneurs de vanilles, fruits secs et produits exotiques ; Fédération des industries condimentaires de France ; Syndicat national des fabricants de vinaigres ; Syndicat national des fabricants de bouillons et potages ; Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques ; Chambre syndicale des fabricants de levure de France ; Chambre syndicale des abattages et conditionnement de produits de basse-cour et le syndicat national des abattoirs de volailles. |
| Organisations de salariés | Fédération nationale des travailleurs des industries alimentaires C.G.T. ; Syndicat national des ingénieurs, cadres et assimilés, techniciens et agents de maîtrise des industries alimentaires (Syndicalim) ; Fédération des travailleurs des industries alimentaires et des branches connexes C.F.D.T. ; Union nationale des ingénieurs, cadres et techniciens de l'alimentation C.F.D.T ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes F.O. ; Syndicat national des ingénieurs et cadres de l'alimentation F.G.T.A.-F.O. ; Fédération nationale des cadres et agents de maîtrise des industries et commerces agricoles et alimentaires (F.N.C.A.) C.G.C. ; Centrale syndicale chrétienne des travailleurs de l'alimentation C.F.T.C. ; Union générale des ingénieurs et cadres et assimilés C.F.T.C..  |

### Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord fait suite aux accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 conclus dans le cadre de la déclaration commune du C.N.P.F., de la C.G.P.M.E. et des confédérations syndicales de salariés du 20 avril 1970 afin de mettre en oeuvre une mensualisation effective dans les industries agro-alimentaires signataires. Les organisations signataires confirment que l'objectif d'une politique de mensualisation comporte l'unicité à terme du statut social du personnel, à l'exception des dispositions liées directement à la nature des fonctions exercées et des responsabilités assumées. Elles précisent que, dans l'état actuel des choses, il y a lieu de considérer comme directement liées à la nature des fonctions exercées et des responsabilités assumées les dispositions relatives à la rémunération, la période d'essai, le préavis, l'indemnité de licenciement, l'indemnité de départ en retraite, les régimes de retraite et de prévoyance. Elles indiquent en outre, qu'un certain nombre de questions, qui ne sont pas, pour l'essentiel, directement liées à la nature des fonctions exercées et des responsabilités assumées, peuvent cependant faire l'objet de dispositions restant particulières à certaines catégories de personnel : il en est ainsi de ce qui touche au recrutement, à la forme des contrats, à l'aménagement des conditions de travail, au remplacement, à la mutation, à la formation professionnelle, aux brevets d'invention, à la non-concurrence. Les dispositions du présent accord, communes aux diverses branches signataires, règlent, pour l'ensemble de ces branches, les points qui y figurent. Sont renvoyés à l'étude des conventions collectives de branches les points qui, ne figurant pas dans le présent accord, feront l'objet d'une demande d'examen auprès desdites branches par les organisations de salariés signataires. D'autre part, les conventions collectives de branches, comme leurs avenants régionaux, lorsqu'il en existe, examineront les problèmes particuliers d'adaptation que poseraient, au niveau des branches comme des régions concernées, les garanties résultant du présent accord. Ces conventions ou avenants pourront, d'un commun accord entre toutes les organisations qui en sont signataires, décider de remplacer certaines garanties par d'autres considérées comme au moins équivalentes et mieux appropriées. De même dans l'esprit de la réglementation et des accords en vigueur, la solution des problèmes relatifs au présent accord qui pourront se poser dans les établissements sera recherchée avec les délégués syndicaux, les représentants élus du personnel, ou avec ces derniers seulement dans les établissements où il n'existerait pas de délégués syndicaux (1). Les différends éventuels pourront être soumis à la procédure de conciliation de la convention collective dont relève l'établissement.

aux problèmes d'interprétation, d'adaptation ou d'application des dispositions figurant dans l'accord de mensualisation, et qu'il faut entendre par " problèmes relatifs à la mensualisation " au sens de cet alinéa tout problème qui peut se poser dans un établissement à l'occasion de la mise en oeuvre de la mensualisation, dès lors qu'il est directement lié à cette mise en oeuvre. La recherche de la solution de tels problèmes, lorsqu'ils se posent dans un établissement, appelle donc un contact préalable entre la direction de l'établissement et les délégués syndicaux ou les représentants élus du personnel. Enfin, les parties signataires considèrent que, lorsqu'il existait, à la date de signature de l'accord de mensualisation, dans un établissement, un avantage dont bénéficiait une catégorie de personnel et qui, n'étant pas directement lié à la nature des fonctions exercées et des responsabilités assumées, était susceptible d'être compris dans la réalisation progressive de l'unicité des statuts, la suppression ou la modification de cet avantage - même avec l'accord du personnel bénéficiaire ou de ses représentants - ne saurait être opposée aux salariés d'une autre catégorie de personnel de l'établissement demandant, par la suite, à en bénéficier au titre de l'unification des statuts, sauf si cette suppression ou modification avait été faite également en accord avec eux ou leurs représentants.

NB : (1) Les parties signataires constatent que ce texte se réfère expressément aux établissements et non pas aux entreprises, de telle sorte que, lorsqu'une entreprise comporte plusieurs établissements - et sauf accord entre les parties pour traiter le problème au niveau de l'entreprise - c'est au niveau de chaque établissement qu'il convient de rechercher avec les délégués syndicaux ou les représentants élus du personnel la solution des problèmes qui peuvent se poser à propos de la mise en oeuvre de la mensualisation. Elles estiment à cet égard que la portée du dernier alinéa du préambule ne saurait être limitée.

### TITRE Ier : Champ d'application

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord s'appliquent, dans le cadre de la programmation et sous les conditions définies pour certaines des garanties prévues, aux ouvriers, aux employés, ainsi qu'aux techniciens et agents de maîtrise, sans distinction de qualification, travaillant sur le territoire métropolitain dans les établissements appartenant à des entreprises adhérentes des organisations patronales signataires et dont l'activité ressortit aux chapitres de la nomenclature des activités économiques de l'INSEE (code APE) figurant sur la liste annexée au présent accord.

Les dispositions du présent accord pourraient devenir également applicables dans les établissements appartenant à des entreprises adhérentes à toute autre organisation patronale des I.A.A. qui en ferait la demande aux organisations signataires du présent accord ; cette demande devrait être adressée au

secrétariat de la commission nationale paritaire instituée par l'article 16 ci-après qui, après avoir constaté l'accord des organisations signataires, le notifierait à l'organisation intéressée pour effet à compter du premier jour du mois civil suivant cette notification.

Les avantages prévus par ledit accord ne pourront être la cause de réduction des avantages acquis antérieurement à sa signature, sans toutefois qu'il puisse y avoir cumul avec des avantages attribués pour le même objet (1).

Les travailleurs à domicile ne sont pas compris dans le champ d'application du présent accord.

Les travailleurs saisonniers et les travailleurs intermittents en bénéficient lorsqu'ils ont travaillé dans l'établissement considéré soit pendant au moins 1 200 heures réparties sur au moins six mois d'une même année civile, soit pendant au moins 1 200 heures réparties sur moins de six mois pendant chacune de deux années civiles consécutives ; toutefois, ils bénéficient dès leur entrée dans l'entreprise des dispositions des articles 2, 10 et 11 du présent accord ainsi que des dispositions de l'article 8 relatives à l'accident du travail avec hospitalisation ; ils bénéficient également, après deux mois de présence dans l'entreprise, des dispositions de l'article 8 relatives à l'accident du travail sans hospitalisation.

NB : (1) Les parties signataires soulignent qu'il doit être tenu compte de ces dispositions dans la recherche des solutions à apporter aux problèmes relatifs à la mensualisation dans les établissements.

## Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Les parties signataires considèrent que les contrats destinés à permettre une opération de lancement ou de promotion d'un produit ne peuvent être qualifiés de contrats saisonniers. (2) Les parties signataires précisent qu'en pareil cas, il n'y a pas lieu à période d'essai, sauf dans l'hypothèse où la poursuite du contrat s'accompagne d'un changement de poste de l'intéressé.

## Article 3

En vigueur étendu

Les établissements à activités multiples sont liés par le présent accord lorsque leur activité principale en relève.

## Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé au secrétariat du conseil de Paris.

## TITRE II : Garanties résultant du présent accord.

### Article 5

En vigueur étendu

Le régime des bénéficiaires définis à l'article 1er sera déterminé dans les conditions fixées aux articles 6 à 15 ci-après.

Pour l'application de celles de ces dispositions qui sont subordonnées à une certaine ancienneté, on déterminera celle-ci en tenant compte :

- de la ' présence continue ' dans l'établissement, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu, telles que :

- périodes de maladie ou d'accident ;

- périodes militaires obligatoires ;

- périodes de repos des femmes en couches prévues par l'article 9 a ci-après ;

- congés de formation obtenus dans le cadre de la loi du 17 juillet 1978 et des décrets du 27 mars 1979 ;

- congés d'éducation ouvrière obtenus dans le cadre de l'article 1er de la loi du 23 juillet 1957 ;

- délais accordés dans certains cas par l'employeur aux immigrés pour faciliter leurs congés dans leurs pays d'origine ;

- autres autorisations d'absences prévues par la convention collective ;

- de la période comprise entre le départ au service militaire obligatoire et la réintégration dans l'entreprise, lorsque l'intéressé avait au moins un an de présence au moment de son départ et qu'il a pu être réintégré après avoir fait connaître à l'employeur, au plus tard dans le mois suivant sa libération, son désir de reprendre immédiatement son emploi ;

- du congé sans solde pour élever son enfant obtenu par la mère de famille dans les conditions prévues par l'article 9 (paragraphe c) ci-après, qu'il y ait eu ou non réintégration à l'issue de ce congé (1) ;

- enfin, de la durée des contrats antérieurs dans l'établissement, à l'exception toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave.

(1) Les parties signataires précisent que la durée du congé parental d'éducation est, conformément à l'article L. 122-28-2 du code du travail, prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

## Rémunération mensuelle

### Article 6

En vigueur étendu

#### a) Principe

La rémunération sera faite au mois et sera, pour un horaire hebdomadaire de travail déterminé et effectivement accompli pendant le mois considéré, indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois.

#### b) Rémunération mensuelle minimale

La rémunération mensuelle minimale, pour l'horaire hebdomadaire de quarante heures, sera obtenue en multipliant par 174 le salaire horaire minimum garanti résultant, pour la catégorie de l'intéressé, de la convention collective ou de l'accord de salaire applicable dans l'établissement.

Les conventions collectives, ou accords, traitant de salaires minima dans les branches professionnelles entrant dans le champ d'application du présent accord devront assurer au personnel ouvrier et au personnel employé de même coefficient hiérarchique la même rémunération minimale garantie, sans distinction entre le personnel féminin et masculin.

#### c) Rémunération mensuelle effective

Rémunération fixe. - La rémunération mensuelle effective pour un horaire hebdomadaire de quarante heures se calculera en multipliant par 174 le taux horaire effectif de l'intéressé, en y ajoutant, s'il y a lieu, les indemnités compensatrices de réduction d'horaire lorsqu'elles n'ont pas été intégrées dans le salaire horaire.

Rémunération variable. - La rémunération mensuelle effective devra être au moins égale à la rémunération mensuelle minimale pour un travail normal ; elle résultera de la formule de rémunération au rendement ou à la tâche, telle qu'elle est appliquée dans l'établissement, étant entendu que les primes de production et de rendement qui subsisteraient feront l'objet d'une intégration progressive dans le salaire se terminant, au plus tard, le 31 décembre 1981.

### Article 6

En vigueur étendu

#### d) Adaptation de la rémunération mensuelle à l'horaire réel

Les rémunérations mensuelles, minimale et effective, seront adaptées à l'horaire réel, de telle sorte que :

- si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de l'horaire hebdomadaire de quarante heures, elles sont rémunérées en supplément avec les

majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales en vigueur ; lorsqu'un mois civil se termine sur une semaine civile incomplète, les heures supplémentaires afférentes à ladite semaine seront payées le mois suivant ;

- si une partie de l'horaire hebdomadaire ayant servi à la détermination de la rémunération mensuelle n'est pas effectuée, elle est déduite de ladite rémunération mensuelle sur la base, pour un horaire hebdomadaire de quarante heures, de un cent soixante-quatorzième par heure non effectuée (1) ; toutefois, ne donneront pas lieu à déduction les absences de courte durée dûment autorisées, motivées par des obligations de caractère impératif (2). Il est en outre précisé :

Que l'indemnité de congés payés est égale, conformément à la loi, au douzième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, sans pouvoir être inférieure à la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait continué à travailler pendant la période de congés.

Qu'en conséquence :

- lorsque l'intéressé n'a pas effectué d'heures de travail dans le cadre du mois civil au cours duquel il a pris son congé payé de quatre semaines, il y a lieu de s'assurer que l'indemnité de congés payés est au moins égale au montant de sa rémunération mensuelle habituelle ;

- lorsque l'intéressé a effectué un certain nombre d'heures de travail dans le cadre du mois civil au cours duquel a été pris ledit congé, il y a lieu de s'assurer que lui est versée, au titre du mois en cause, une rémunération au moins égale au total, d'une part, de l'indemnité de congés payés calculée à raison du douzième de la rémunération de la période de référence, et, d'autre part, de la rémunération afférente aux heures de travail ainsi effectuées ;

- lorsque le congé payé chevauche deux mois ou est fractionné sur plusieurs mois, l'indemnité de congés payés ainsi que la rémunération des heures de travail effectuées doivent être calculées en se référant à ces mêmes principes (3).

(1) Les parties signataires estiment que ce texte ne fait pas obstacle, sur le plan pratique, à l'application dans un établissement d'un système différent de déduction des absences, tel que celui du 1/30, lorsqu'il est en usage dans ledit établissement et à la condition expresse qu'il ne lèse aucun salarié par rapport à la règle du 1/174, ce qui suppose la vérification des cas individuels et, éventuellement, les rappels nécessaires. (2) Les parties signataires estiment que, dès lors qu'il s'agit bien d'une absence de courte durée motivée par une obligation de caractère impératif - c'est-à-dire une obligation à laquelle on ne peut se soustraire à jour et heures donnés -, l'intégralité de l'absence visée ne doit pas donner lieu à déduction, quel que soit l'horaire de travail du salarié en cause, et cela même dans le cas où le salarié bénéficie d'un horaire dit flexible. Il en résulte en pratique que, lorsqu'un salarié bénéficie d'une telle autorisation, sa rémunération ne doit pas s'en trouver affectée et que, notamment, les heures supplémentaires qu'il est susceptible d'avoir effectuées au cours de la semaine considérée - heures dont le décompte doit se faire, conformément à la loi, dans le cadre de la semaine - doivent lui être rémunérées avec les majorations correspondantes. Le fait d'avoir bénéficié d'une autorisation d'absence ne peut cependant en aucun cas - et notamment lorsque interviennent des variations d'horaires, avoir pour effet de porter la ressource de l'intéressé à un niveau supérieur à ce qu'elle aurait été s'il avait normalement travaillé le jour où se situe l'absence autorisée. Ces dispositions s'appliquent à toute absence autorisée dans les conditions prévues par l'article 6 d ; ne sont pas visées ici les autres absences susceptibles d'être autorisées, comme celles qui pourraient l'être pour des raisons de convenance personnelle. (3) Les parties signataires rappellent que : Depuis l'accord de mensualisation du 23 décembre 1970, et à raison, par semaine, de quarante heures en cinq jours, compte tenu des années bissextiles et de la répartition des jours de la semaine commençant chaque année, la durée moyenne mensuelle du travail est considérée comme s'élevant à 174 heures. Quand un congé de vingt-quatre jours ouvrables est entièrement pris à l'intérieur d'un mois donné, il est possible, selon la place des jours de la semaine par rapport au quantième du mois, qu'en outre, dans ce même mois, soient travaillées une, deux ou trois journées. Elles estiment en conséquence que : 1° Lorsqu'un salarié est dans ce cas, c'est-à-dire, lorsqu'il a travaillé un certain nombre d'heures au cours du mois où il a pris la totalité de son congé, il a droit, d'une part, à la rémunération afférente aux heures de travail ainsi effectuées (soit 1/174 de sa rémunération mensuelle par heure effectuée) et, d'autre part, à une indemnité de congé payé égale au douzième de la rémunération totale perçue pendant la période de référence, sans pouvoir être inférieure à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant le congé.

## Article 6

En vigueur étendu

### e) Salaires forfaitaires

Lorsque, pour certaines catégories d'emplois, un salaire forfaitaire est pratiqué dans l'établissement, il devra être déterminé selon les modalités prévues au dernier alinéa du préambule du présent accord et en tenant compte, sur une base d'un horaire moyen de référence, des variations de la durée hebdomadaire du travail propres à l'emploi considéré : les éléments de ce salaire forfaitaire devront pouvoir être réexaminés chaque année (1).

### f) Paiement

Le paiement de la rémunération sera effectué une fois par mois. Un acompte sera versé à ceux qui en feront la demande, correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle.

(1) 3e paragraphe, délibération n° 2 du 15 janvier 1972 : ' Les parties signataires estiment que la solution de tout problème se posant dans un établissement à l'occasion de la mise en oeuvre de la mensualisation, à propos d'un salaire forfaitaire qui y était pratiqué, doit être recherchée avec les délégués syndicaux ou les représentants élus du personnel dudit établissement, ce qui suppose un contact entre la direction de l'établissement et lesdits délégués ou représentants préalablement à toute solution.

## Jours fériés

### Article 7

En vigueur étendu

Tous les jours fériés légaux sont normalement chômés et leur rémunération est comprise dans la rémunération mensuelle (1).

Au cas où un salarié serait amené, en raison des nécessités du service, à travailler un jour férié, il aurait droit à un jour de repos compensateur n'entraînant aucune réduction de la rémunération du mois en cours duquel ce repos serait pris, et cela de préférence à la majoration de rémunération dont il serait susceptible de bénéficier au titre de son travail ledit jour férié ; si les nécessités du service ne permettraient pas d'accorder ce repos compensateur, le salarié serait, dans les conditions prévues par la réglementation applicable à la journée du 1er mai, indemnisé pour le travail effectué le jour férié.

Sauf nécessités impératives liées à la nature du poste occupé, compte tenu de l'activité de l'établissement, toutes dispositions devront être prises, et en cas de difficulté en liaison avec les représentants du personnel comme il est dit au dernier alinéa du préambule, pour éviter qu'un même salarié soit appelé systématiquement à travailler les jours fériés.

En ce qui concerne les ' ponts ' susceptibles d'être accordés, sous forme d'autorisation individuelle ou collective préalable d'absence permettant au salarié de ne pas travailler la veille ou le lendemain d'un jour férié, ils devront, dans toute la mesure possible, et sous réserve donc des seules nécessités de l'organisation du travail et de la production, être accordés de la même façon aux diverses catégories de personnel visées par le présent accord.

La récupération des heures de travail perdues en dessous de quarante heures pourra avoir lieu dans les conditions prévues par la loi mais ne devra pas revêtir un caractère systématique et ne devra donc intervenir que dans la mesure où les nécessités du service la justifieront.

(1) Les parties signataires soulignent que le paiement d'un jour férié n'est pas subordonné à l'accomplissement de la dernière journée de travail le précédant et de la première journée de travail le suivant et que, par conséquent, l'absence, même non autorisée et non justifiée, d'un salarié au cours de l'une de ces deux journées, ou de l'une et l'autre d'entre elles, ne saurait être sanctionnée par le non-paiement du jour férié. Cependant, pour qu'un salarié ait droit à indemnisation d'un jour férié, il faut, bien entendu, qu'il y ait perte de salaire du fait de ce jour férié, ce qui n'est pas le cas lorsque ce jour férié se situe au cours d'une période d'absence pour maladie ou accident, une telle période ne comportant pas d'attribution de salaire à l'intéressé, mais le versement d'indemnités de sécurité sociale, ainsi que d'indemnités complémentaires dans les conditions fixées par l'article 8 de l'accord ; en revanche, lorsqu'un jour férié se trouve être ' accolé ' à une période d'absence pour maladie ou accident (ou à une période d'absence assimilée), ce jour férié ne doit pas être compris dans la période d'absence, mais, au contraire, doit être considéré comme inclus dans la période de travail précédente ou suivante, et, à ce titre, donner droit à indemnisation.

## Indemnisation de la maladie et de l'accident (1)(2)

### Article 8

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 sécurité sociale, donne lieu au versement par l'employeur d'indemnités aux salariés dans les conditions suivantes :

Sans conditions d'ancienneté en cas d'accident du travail avec hospitalisation et sous réserve que le salarié ait au moins deux mois d'ancienneté en cas d'accident du travail sans hospitalisation, versement, du jour de la prise en charge par la sécurité sociale et pendant cent quatre-vingts jours, d'une indemnité égale à 90 % de ce qu'aurait été le salaire brut dudit salarié 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, déduction faite du montant des indemnités journalières que l'intéressé reçoit de la sécurité sociale (ou de l'équivalent s'il est hospitalisé) et le cas échéant, de tout autre régime de prévoyance comportant participation de l'employeur pour la part correspondant à cette participation.

En cas d'accident du trajet, sous réserve que le salarié ait au moins six mois d'ancienneté, versement, du jour de la prise en charge par la sécurité sociale et pendant cent cinquante jours (cent quatre-vingts jours s'il y a hospitalisation), d'une indemnité égale à 90 % de ce qu'aurait été le salaire brut de l'intéressé, calculé comme il est dit ci-dessus et après avoir opéré les mêmes déductions.

En cas de maladie avec hospitalisation, sous réserve que le salarié ait au moins six mois d'ancienneté, versement, du jour de la prise en charge par la sécurité sociale et pendant cent quatre-vingts jours, d'une indemnité égale pendant les quarante-cinq premiers jours à 90 % du salaire brut (calcul et déductions comme dit plus haut).

En cas de maladie sans hospitalisation, sous réserve que le salarié ait au moins un an d'ancienneté, versement, à partir du huitième jour et pendant cent cinquante jours d'une indemnité égale pendant les quarante-cinq premiers jours à 90 % et pendant le reste de la période d'indemnisation à 75 % du salaire brut (calcul et déductions comme dit plus haut).

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 déduction de la rémunération correspondant au délai de franchise.

Au cas où plusieurs absences pour maladie ou accident interviendraient au cours d'une même année civile, l'intéressé serait indemnisé pour chacune de ces absences dans les conditions indiquées au paragraphe ci-dessus sans toutefois que le nombre des journées indemnisées puisse, pendant ladite année civile, dépasser au total le maximum prévu selon la cause de l'absence. Lorsque la cause des absences a été successivement la maladie et l'accident, le maximum à prendre en considération est celui qui correspond au cas de l'accident (3).

La rechute reconnue comme telle par la sécurité sociale ne donne pas lieu à application de délai de franchise, qu'elle intervienne ou non au cours de la même année civile que la première interruption.

Au cas où pendant la période d'indemnisation il y aurait rupture du contrat de travail, le salarié intéressé bénéficierait du reliquat des droits à indemnisation ouverts au titre de la maladie ou de l'accident en cause jusqu'à épuisement de ces droits sans qu'aucune nouvelle maladie ou aucun nouvel accident survenant après la rupture du contrat de travail puisse ouvrir de nouveaux droits (4).

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 sans qu'il y ait lieu d'observer de délai de franchise si celui-ci a déjà couru.

Les branches professionnelles concernées, ou les établissements, pourront recourir à un régime collectif de prévoyance, tel que celui institué à cet effet par l'I.S.I.C.A., comportant une cotisation à la charge exclusive de l'employeur, lui permettant d'obtenir le remboursement des indemnités, indemnités qu'il lui incombe, en tout état de cause, de leur verser directement (5).

(1) Voir accord d'interprétation du 25 septembre 1979. (2) Les parties signataires précisent que les dispositions contenues dans le présent article doivent se conjuguer avec celles résultant de la loi du 19 janvier 1978 portant généralisation de la mensualisation. Compte tenu des difficultés que pose cette adaptation - notamment en ce qui concerne les dispositions relatives à l'indemnisation de la maladie - l'examen de cette question est renvoyé à la commission prévue par l'article 15 du présent accord qui, à cet effet, se réunira en septembre 1979 (voir accord du 25 septembre 1979, p...). (3) Les parties signataires précisent qu'en ce qui concerne la durée d'indemnisation, le principe est que chaque maladie ou accident ouvre droit à l'indemnisation pour sa durée, dans la limite du nombre maximum de jours prévus, selon les cas, par le texte. S'il y a successivement plusieurs maladies ou plusieurs accidents au cours d'une même année civile, l'intéressé est indemnisé pendant cette année civile pour chaque maladie ou accident jusqu'à ce que le total du nombre de journées indemnisées atteigne le maximum prévu selon la cause de l'absence ; s'il y a successivement à la fois maladie et accident - et quel que soit l'ordre dans lequel ces événements ont lieu - on procède de la même façon en prenant toujours comme plafond d'indemnisation le maximum correspondant au cas de l'accident. (4) Les parties signataires précisent que, dans les entreprises occupant plus de dix salariés, en cas de prolongation de l'absence d'un salarié à la suite d'une maladie ou d'un accident et lorsque ce salarié a au moins un an d'ancienneté, l'employeur qui envisage, dans le cadre des dispositions de la convention collective dont relève son établissement, soit de rompre le contrat de travail de l'intéressé, soit d'en constater la rupture, doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé à l'entretien préalable prévu par l'article L. 122-14 du code du travail. Elles rappellent en outre que, si la prolongation de l'absence est due soit à un accident du travail, soit à une maladie professionnelle, l'employeur est alors tenu de verser les indemnités de licenciement légales, à moins que la convention collective applicable à l'établissement ne contienne des dispositions plus favorables. Elles précisent par ailleurs que, lorsqu'il y a poursuite de l'indemnisation après la rupture du contrat de travail et jusqu'à épuisement des droits ouverts, les sommes ainsi versées par l'employeur au salarié ne sont plus assimilables à un salaire et n'ont donc plus à supporter les cotisations de sécurité sociale et des régimes complémentaires (directive de l'A.C.O.S.S. aux U.R.S.S.A.F. en date du 30 mars 1972, paragraphe 17), ni à être déclarée comme salaire au fisc (mais comme 'pension', instruction fiscale du 18 février 1972, paragraphe 9). (5) Les parties signataires recommandent aux employeurs de procéder à ces versements dès que la prise en charge par la sécurité sociale est établie (c'est-à-dire, par exemple, à réception du premier décompte de la sécurité sociale), avec versement d'un acompte, si possible dès le premier mois, puis, si l'indisponibilité se prolonge, versement des indemnités à intervalles réguliers et, de préférence, aux dates habituelles de paie.

## Maternité

### Article 9

En vigueur étendu

#### a) Congé de maternité

L'interruption de travail due à l'état de grossesse médicalement constaté commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se poursuit dix semaines après celui-ci, soit seize semaines au total qui sont indemnisées par l'employeur à 90 % du salaire brut de l'intéressée, déduction faite du montant des indemnités journalières qu'elle reçoit de la sécurité sociale et, le cas échéant, de tout autre régime de prévoyance comportant participation de l'employeur, pour la part correspondant à cette participation (1).

Cette disposition peut être couverte par un régime collectif de prévoyance selon les modalités prévues au dernier alinéa de l'article 8 ci-dessus pour la maladie et l'accident.

En cas d'état pathologique, attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, la période de suspension du contrat est augmentée de la durée de cet état pathologique sans pouvoir excéder huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et quatorze semaines après la date de celui-ci, soit au maximum vingt-deux semaines.

Dans cette hypothèse, si la salariée remplit les conditions fixées par l'article 8 du présent accord, elle bénéficie, à partir de la dix-septième semaine, des indemnités complémentaires prévues par ce texte sans qu'il y ait lieu d'observer le délai de carence éventuellement applicable.

#### b) Horaire de travail pendant la grossesse

Les femmes enceintes de quatre mois révolus seront autorisées à rentrer cinq minutes après le début du travail et à sortir dix minutes avant la cessation de celui-ci ; ces décalages d'horaires, qui seront rémunérés, sont notamment destinés à éviter la bousculade dans les vestiaires et à faciliter l'accès des transports en commun.

(1) Les parties signataires précisent que ce texte doit se conjuguer avec les dispositions de l'article L. 122-26 du code du travail qui dispose notamment que, lorsque l'accouchement a lieu avant la date présumée, la salariée peut prolonger la suspension du contrat de travail jusqu'à épuisement des seize semaines auxquelles elle a droit et que, lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter à la fin de la date d'hospitalisation, tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre.

### Article 9

En vigueur étendu

#### c) Congé sans solde pour élever un enfant

La mère de famille ayant une ancienneté dans l'établissement égale ou supérieure à un an avant son accouchement peut obtenir, à l'expiration de son congé de maternité, un congé sans solde pour élever son enfant jusqu'à l'âge d'un an. A l'issue de ce congé et à condition d'aviser l'employeur un mois à l'avance de son intention de reprendre son travail, elle sera assurée de retrouver son emploi ou un emploi équivalent, sauf dans le cas où l'employeur ne serait pas en mesure de la réintégrer, soit parce qu'il aurait été dans l'impossibilité d'assurer son remplacement provisoire et aurait dû procéder à un remplacement définitif, et qu'il n'existerait pas d'emploi équivalent, soit dans le cas où il devrait être fait application à l'intéressée, des règles relatives au licenciement collectif. En cas de non-réintégration, les indemnités de préavis et de licenciement sont dues et l'intéressée bénéficie pendant une période de douze mois d'une priorité de réembauchage pour occuper dans l'établissement un emploi correspondant à ses capacités (1).

(1) Les parties signataires précisent que ce paragraphe doit se conjuguer avec l'article L. 122-28 du code du travail ainsi qu'avec les dispositions de la loi du 12 juillet 1977 qui a institué un congé parental d'éducation. Il y a lieu de distinguer entre les entreprises où s'applique le congé parental d'éducation institué par la loi du 12 juillet 1977 - c'est-à-dire, dès maintenant, les entreprises employant habituellement plus de 200 salariés, puis, à partir du 1er janvier 1981, les entreprises employant habituellement plus de 100 salariés - et les autres entreprises - c'est-à-dire celles qui emploient habituellement moins de 200, puis de 100 salariés : 1. Entreprises employant habituellement plus de 200 salariés (100 à compter du 1er janvier 1981) : La loi du 12 juillet 1977 attribuant au père ou à la mère des avantages plus importants que ceux qu'avait institués l'accord de mensualisation, c'est la nouvelle loi qui s'applique. Elle permet : - à la femme salariée justifiant d'une ancienneté minimale d'un an à la date de naissance de l'enfant ou de l'adoption d'un enfant de moins de trois ans - ou à titre subsidiaire, au père salarié qui remplit les mêmes conditions si la mère y renonce ou ne peut en bénéficier - de demander, au terme du congé de maternité ou d'adoption, un congé parental d'éducation dont elle détermine elle-même la durée dans la limite d'un maximum de deux ans. A l'issue de ce congé - qui peut être écourté en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante du revenu du ménage - la mère (ou le père) retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente et en conservant le bénéfice des avantages acquis avant le début du congé, étant entendu que la durée de ce congé est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté. - lorsque l'ancienneté de la salariée est inférieure à un an à la date de la naissance ou de l'adoption de l'enfant, elle a droit aux seules dispositions de l'article L. 122-28, c'est-à-dire à un congé sans solde d'un an à compter de l'expiration du congé de maternité avec une priorité de réembauchage d'une année à condition qu'elle ait sollicité son réembauchage quinze jours au moins avant la fin du congé sans solde. 2. Entreprises employant moins de 200 salariés (moins de 100 à compter du 1er janvier 1981) : Il convient ici de combiner les dispositions de l'accord de mensualisation et celles de l'article L. 122-28 du code du travail. Il faut observer à cet égard d'une part que le bénéfice de l'accord est

subordonné à une condition d'ancienneté que le code du travail n'exige pas, d'autre part, que l'accord ouvre un droit à réintégration et non comme le fait l'article L. 122-28, à simple priorité de réembauchage, et enfin que les dates de prise d'effet des délais de notification diffèrent d'un texte à l'autre. En pratique, trois cas sont possibles :

#### Article 9

En vigueur étendu

#### d) Garde d'un enfant malade

La mère ou le père de famille, lorsqu'ils sont tous deux salariés, auront droit à des autorisations d'absence dans la limite de dix jours par an pour soigner leur enfant malade âgé de moins de quatorze ans, sur production d'un certificat médical précisant la nécessité de la présence au chevet de l'enfant.

Les personnes seules, chef de famille, auront droit aux mêmes autorisations, dans les mêmes conditions, et bénéficieront en outre d'une indemnisation sur la base de 50 % du salaire brut qui aurait été perçu pendant la période considérée (1).

(1) Les parties précisent que par ' personne seule ', dès lors que cette personne est chef de famille, il faut entendre aussi bien le père que la mère de l'enfant malade.

### **Période d'essai - Rappel en dehors de l'horaire normal - Arrêt de travail pendant l'horaire normal - Frais de déplacements - Délai de réflexion en cas de mutation**

#### Article 10

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Préavis

#### Article 11

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Indemnité de licenciement et indemnité de départ en retraite**

#### Article 12

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Les parties signataires précisent que, si l'indemnité de licenciement instituée par l'accord de mensualisation est, dans la plupart des cas, et bien qu'elle soit réduite de moitié à partir de soixante-cinq ans ou de soixante ans en cas d'incapacité au travail, nettement plus avantageuse que l'indemnité légale de licenciement ou, à la limite, au moins équivalente - puisque, à partir de cinq années d'ancienneté, elle se calcule sur la base de 1/5 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée du salarié dans l'entreprise - il en va autrement lorsque l'intéressé compte moins de cinq ans d'ancienneté au moment de la résiliation du contrat de travail. En effet, de un à quatre ans d'ancienneté, l'indemnité prévue par l'accord de mensualisation pour un salarié âgé de soixante-cinq ans (ou de soixante ans en cas d'incapacité au travail) ne dépasse pas la moitié de 1/10 de mois par année, soit 1/20, alors que l'indemnité légale est de 1/10 de mois par année dès la première année. En conséquence, les salariés se trouvant dans ce cas peuvent prétendre à l'indemnité légale de licenciement comme étant plus avantageuse que l'indemnité conventionnelle.

### **Prime d'ancienneté**

#### Article 13

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Les parties signataires précisent que le salaire minimum garanti est celui qui résulte de la convention collective ou de l'accord de salaire applicable dans l'établissement - que cette convention ou cet accord soit national, régional, local, d'entreprise ou d'établissement ; à défaut de convention collective ou d'accord de salaire applicable dans l'établissement, le salaire minimum à prendre en considération est le salaire minimum effectivement pratiqué dans l'établissement pour la catégorie de l'intéressé. (2) Les parties signataires soulignent que seuls peuvent être pris en considération à cet égard les écarts - quelle qu'en soit l'origine - qui auraient été en fait liés à l'ancienneté (et qui ne seraient donc pas, par exemple, la conséquence de l'incorporation dans le salaire d'indemnités compensatrices de réduction d'horaire) dont aurait bénéficié, dans l'établissement, l'ensemble des salariés de même coefficient ayant au moins l'ancienneté considérée, à l'exclusion des écarts ayant un caractère individuel et personnel.

#### Article 13

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 42 du 17-9-1998 BOCC 98-47.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Prime annuelle

#### Article 14

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Les parties signataires précisent que le salaire minimum garanti est celui qui résulte de la convention collective ou de l'accord de salaire applicable dans l'établissement - que cette convention ou cet accord soit national, régional, local, d'entreprise ou d'établissement ; à défaut de convention collective ou d'accord de salaire applicable dans l'établissement, le salaire minimum à prendre en considération est le salaire minimum effectivement pratiqué dans l'établissement pour la catégorie de l'intéressé.

#### Article 14

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 42 du 17-9-1998 BOCC 98-47.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **TITRE III : Dispositions diverses Réduction et aménagement du temps de travail**

#### Article 15

En vigueur étendu

A l'issue des négociations engagées à ce sujet entre le C.N.P.F. et les confédérations syndicales de salariés, les parties signataires examineront les points susceptibles d'être repris en commun, à leur niveau, et les solutions qui pourraient être retenues et faire alors l'objet d'une annexe au présent accord.

### TITRE III : Dispositions diverses

#### Article 16

En vigueur étendu

(Correspond à l'article 15 de l'accord du 3 décembre 1974) La commission nationale paritaire, composée de deux représentants de chaque organisation de salariés signataire du présent accord et d'un nombre égal de représentants patronaux désignés en commun par les organisations patronales de branches liées par le présent accord, pourra être saisie par toute organisation signataire des problèmes d'interprétation du présent accord.

En outre, mais d'un commun accord entre les organisations patronales et de salariés signataires des conventions collectives de branches, elle pourra également être saisie, pour recherche d'une solution appropriée, des difficultés d'adaptation ou d'application qui n'auraient pu être résolues au niveau des branches.

## Annexe I Mensualisation dans les diverses branches des industries agricoles et alimentaires du 22 juin 1979

### Liste des industries alimentaires visées par l'article 1er du titre Ier de l'accord

En vigueur étendu

Fédération nationale de l'industrie de la salaison, de la charcuterie en gros et des conserves de viandes (3504 (+) Charcuterie et conserves de viandes)

Chambre syndicale des abattages et conditionnement de produits de basse-cour et syndicat national des abattoirs de volailles (3505 (+) Abattage de volailles)

Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées (3620 (+) Crèmes glacées, glaces et sorbets)

Fédération nationale des syndicats de confituriers et conserveurs de fruits (3701 (+) Conserves de fruits et de confitures)

Chambre syndicale nationale des industries de la conserve (3702 (+) Conserves de légumes, 3703 Conserves de poissons, 3704 Plats cuisinés)

Union intersyndicale des industries de la biscuiterie, biscotterie et panification fine, préparation pour entremets et desserts ménagers, aliments diététiques et divers (3942 (+) Biscuiterie, biscotterie, 4034 Aliments diététiques, aliments pour bébés, produits de régime, 4035 Entremets, desserts ménagers et petits déjeuners)

Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France (3904 (+) Pâtes alimentaires et couscous)

Union des chambres syndicales nationales des chocolatiers, confiseurs, fabricants détaillants de chocolaterie et de confiserie (4031 (+) Chocolaterie, confiserie)

Syndicat national des fabricants de café soluble (4032 (+) Torréfaction et brûlerie de café)

Syndicat national de l'industrie et du commerce du café (4032 (+) Torréfaction et brûlerie de café)

Syndicat national des syndicats de torréfacteurs de café (4032 (+) Torréfaction et brûlerie de café)

Chambre syndicale des torréfacteurs de café de France (4032 (+) Torréfaction et brûlerie de café)

Syndicat national des plantes à infusion conditionnées (4032 (+) Infusions)

Syndicat national français des triturateurs-conditionneurs de poivres et épices (4032 (+) Préparation d'épices et herbes aromatiques)

Syndicat national des importateurs de thé (4032 (+) Thé)

Fédération des industries condimentaires de France (4033 (+) Condiments)

Syndicat national des fabricants de vinaigre (4033 (+) Vinaigres)

Syndicat national des fabricants de bouillons et potages (4036 (+) Bouillons et potages)

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques (7308 (+) Entrepôts frigorifiques)

Chambre syndicale des fabricants de levure de France (4037 (+) Levure)

(+) Numéros de référence dans la nomenclature des activités économiques concernées.

## Convention du 15 février 1977 portant création du fonds d'assurance formation des salariés des industries agricoles et alimentaires FAFORIA

| Signataires               |   |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales  | Fédération nationale de l'industrie laitière ; Union intersyndicale des industries françaises de biscuiterie, biscotterie et panification fine, préparation pour entremets et desserts ménagers, aliments diététiques et divers ; Union des chambres syndicales nationales de chocolatiers, confiseurs, fabricants détaillants de chocolaterie et de confiserie ; Fédération nationale de l'industrie de la salaison, de la charcuterie en gros et des conserves de viandes ; Chambre syndicale des abattages et conditionnement de produits de basse-cour et syndicat national des abattoirs de volailles (CHASYCA-SYNAVOL) ; Syndicat national des fabricants de bouillons et potages ; Syndicat national des fabricants de café soluble ; Syndicat national de l'industrie et du commerce du café ; Chambre syndicale des torréfacteurs de café de France ; Chambre syndicale des décaféineurs ; Fédération des industries condimentaires de France ; Syndicat national des fabricants de vinaigres ; Syndicat national des plantes à infusions conditionnées ; Syndicat national des importateurs de thé ; Syndicat national des vanilles et éléments aromatiques naturels ou chimiques, fruits secs conditionnés et produits exotiques ; Fédération nationale des syndicats de torréfacteurs de café ; Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France ; Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées. |
| Organisations de salariés | Fédération nationale des travailleurs des industries alimentaires C.G.T. ; Syndicat national des ingénieurs, cadres et assimilés, techniciens et agents de maîtrise des industries alimentaires C.G.T. (Syndicalim) ; Fédération des travailleurs de l'alimentation du S.E.I.T.A. et de l'hôtellerie C.F.D.T. ; Union nationale des ingénieurs, cadres et techniciens de l'alimentation C.F.D.T. ; Fédération des travailleurs de l'agriculture, l'alimentation et secteurs connexes F.O. (F.G.T.A.) ; Syndicat national des ingénieurs et cadres de l'alimentation C.G.T.-F.O. ; Fédération nationale des cadres des industries et commerces agricoles et alimentaires C.G.C. ; Centrale syndicale chrétienne de l'alimentation et des H.C.R.-ç.F.T.C. ; Union générale des ingénieurs et cadres assimilés C.F.T.C..   |

## Signataires

|                          |   |
|--------------------------|---|
| Organisations adhérentes | Fédération nationale des boissons par accord du 30 décembre 1993, en vigueur à compter du 1er janvier 1993.<br>Syndicat des embouteilleurs de France (S.E.F.R.A.N.) par avenant du 30 décembre 1993, en vigueur à compter du 1er janvier 1993.<br>Syndicat des industries alimentaires diverses de la Réunion par accord du 8 décembre 1994 avec effet au 1er janvier 1994 (BO conventions collectives 95-22).<br>Association des brasseurs de France par accord du 22 décembre 1994 avec effet au 1er janvier 1994 (BO conventions collectives 95-22).<br>Syndicat national des industries de boulangerie pâtisserie et fabrications annexes (S.N.I.B.P.) par accord du 26 décembre 1994 avec effet au 1er janvier 1994 (BO conventions collectives 95-22).<br>Groupement indépendant des terminaux de cuisson (G.I.T.E.) par accord du 26 décembre 1994 avec effet au 1er janvier 1994 (BO conventions collectives 95-22).<br>Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services (F.N.E.A.P.) par accord du 28 décembre 1994 avec effet au 1er janvier 1994 (BO conventions collectives 95-22).<br>Confédération nationale de la triperie française par accord du 28 décembre 1994 avec effet au 1er janvier 1994 (BO conventions collectives 95-22).<br>Chambre syndicale des eaux minérales par accord du 28 décembre 1994 avec effet au 1er janvier 1994 (BO conventions collectives 95-22).<br>Syndicat national des fabricants de sucre par accord du 28 décembre 1994 avec effet au 1er janvier 1994 (BO conventions collectives 95-22).<br>Chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France par accord du 28 décembre 1994 avec effet au 1er janvier 1994 (BO conventions collectives 95-22).<br>Union nationale des éleveurs, embouteilleurs et distributeurs de vins et spiritueux de France par accord du 28 décembre 1994 avec effet au 1er janvier 1994 (BO conventions collectives 95-22).<br>Le SNIV-SNCP, 17, place des Vins-de-France, 75012 Paris, par lettre du 2 février 2010 (BO n°2010-16)<br>Le SYNAFAVIA, 2, rue Alain-Fournier, 45130 Saint-Ay, par lettre du 2 février 2010 (BO n°2010-16) |
|--------------------------|---|

## Dénomination

### Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 16-10-1990 étendu par arrêté du 4-2-1991 JORF 17-2-1991.

Il est créé un fonds d'assurance-formation des salariés des industries agricoles et alimentaires qui prend le nom de FAFORIA.

### Article 1er

En vigueur non étendu

Modifié par Accord du 28-10-1999 BOCC 99-23.

Il est créé, entre les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles de branche du secteur des industries agroalimentaires ou d'activités connexes dont la liste figure en annexe I de la présente convention, un fonds d'assurance formation des salariés du secteur agroalimentaire qui prend le nom de FAFORIA.

## Buts et moyens

### Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 16-10-1990 étendu par arrêté du 4-2-1991 JORF 17-2-1991

Le fonds a pour objet l'étude et la mise en oeuvre de tous les moyens propres à :

- définir et orienter une politique générale de formation continue dans les secteurs des industries agricoles et alimentaires ;
- recueillir et diffuser les informations sur les moyens de formation existants ;
- coordonner, adapter et développer tous les moyens de formation selon les besoins des professions et les intérêts des salariés ;
- déterminer en fonction des objectifs généraux définis ci-dessus les stages d'entretien, de perfectionnement des connaissances susceptibles d'y répondre, ainsi que les autres actions de formation entrant dans le cadre de la législation et des accords en vigueur ;
- signer des conventions de formation avec les organismes les plus qualifiés pour les dispenser, en faisant appel à tous les moyens de formation, notamment publics ;
- fournir aux entreprises adhérentes et à leurs salariés, parmi les actions qui auront été retenues, celles correspondant à leur demande ;
- percevoir et gérer la quote-part de la contribution financière des entreprises allouée au fonds ;
- financer les frais de stages suivis par les salariés des entreprises adhérentes, y compris la rémunération des enseignants, le coût des matériels pédagogiques, ainsi que les salaires de substitution des stagiaires, les charges sociales y afférentes, les frais de transport et d'hébergement ;
- plus généralement, financer toutes actions compatibles avec les objectifs de la formation permanente et la législation en vigueur, notamment les visites et conseils aux entreprises, les études et recherches pédagogiques, les congés individuels de formation.

### Article 2

En vigueur non étendu

Modifié par Accord du 28-10-1999 BOCC 99-23.

Le FAFORIA a pour objet de :

- collecter, mutualiser et gérer les contributions des entreprises de son champ de compétence en application des dispositions légales et conventionnelles en vigueur ;
- percevoir et gérer toute autre source de financement autorisée ;
- assurer le financement des actions de formation au profit des salariés des entreprises adhérentes conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables ;
- favoriser la promotion des actions de formation susceptibles de répondre aux objectifs retenus par les accords collectifs de branche conclus dans son champ de compétence ;
- coordonner, adapter et développer tous les moyens de formation répondant aux demandes des branches professionnelles et aux intérêts des salariés, notamment au moyen d'outils et de dispositifs pédagogiques spécifiques au secteur ;
- fournir aux entreprises adhérentes, aux salariés les informations relatives à la réglementation et aux dispositifs liés à la formation professionnelle, notamment celles relatives à l'insertion professionnelle des jeunes ;
- apporter son concours aux adhérents de la présente convention dans la mise en oeuvre de la politique d'apprentissage, de formation en alternance et de formation professionnelle continue arrêtée par les partenaires sociaux des branches du secteur par accords collectifs en liaison avec les commissions nationales paritaires de l'emploi compétentes ;
- exercer auprès des entreprises adhérentes une activité de conseil, d'études et de recherches pédagogiques dans le respect des dispositions légales ;
- entreprendre auprès des pouvoirs publics aux niveaux européen, national et régional toute démarche utile dans l'intérêt des entreprises et des salariés.

## Gestion

### Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 16-10-1990 étendu par arrêté du 4-2-1991 JORF 17-2-1991

La gestion est confiée à une association régie par la loi du 1er juillet 1901 dénommée AGEFAFORIA et dont les statuts figurent en annexe II à la présente convention. Le conseil d'administration de l'AGEFAFORIA constituera autant de sections financières que le FAFORIA compte de branches distinctes ou regroupées à cet effet ; des sous-sections régionales pourront en outre être constituées en tant que de besoin.

### Article 3

En vigueur non étendu

Modifié par Accord du 28-10-1999 BOCC 99-23.

La gestion du FAFORIA est confiée à une association régie par la loi du 1er juillet 1901, dénommée AGEFAFORIA, agréée par arrêté du 22 mars 1995 en qualité d'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) et habilitée au niveau national et professionnel à gérer les contributions légales et conventionnelles affectées par les entreprises à la formation professionnelle. Les statuts de cette association figurent en annexe II à la présente convention. Le conseil d'administration de l'AGEFAFORIA constituera autant de sections financières que le FAFORIA compte de branches distinctes, ou regroupées à cet effet.

Il constituera d'autre part une section financière particulière pour gérer les sommes versées par les employeurs de moins de 10 salariés en application de l'article L. 952-1 du code du travail.

## Domiciliation

### Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 16-10-1990 étendu par arrêté du 4-2-1991 JORF 17-2-1991

Le FAFORIA est domicilié au siège social de l'AGEFAFORIA.

### Article 4

En vigueur non étendu

Modifié par Accord du 28-10-1999 BOCC 99-23.

Le FAFORIA est domicilié au siège social de l'AGEFAFORIA.

## Durée

### Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 16-10-1990 étendu par arrêté du 4-2-1991 JORF 17-2-1991

La durée du FAFORIA est illimitée, sauf démission de tous les membres actifs représentant soit les organisations syndicales de salariés, soit les organisations professionnelles de branche dans les conditions prévues à l'article 7 ci-après, ou dénonciation de la convention par les parties signataires dans les mêmes conditions de délai et de préavis.

### Article 5

En vigueur non étendu

Modifié par Accord du 28-10-1999 BOCC 99-23.

La durée du FAFORIA est illimitée, sauf démission de tous les membres actifs dans les conditions prévues à l'article 7 ci-après, ou dénonciation de la convention par les parties signataires dans les mêmes conditions de délai et de préavis.

## Composition

### Article 6

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 16-10-1990 étendu par arrêté du 4-2-1991 JORF 17-2-1991

Le FAFORIA se compose de membres actifs et de membres associés.

Les membres actifs sont :

- les organisations syndicales représentatives des salariés signataires de la présente convention ou qui y adhéreraient ultérieurement ;
- les organisations professionnelles de branche des industries agricoles et alimentaires, ou d'activités connexes, signataires de la présente convention ou qui adhéreraient ultérieurement.

L'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale de salariés ou d'une organisation professionnelle est soumise à l'accord des signataires initiaux.

Les membres associés sont les entreprises adhérentes à une organisation professionnelle membre actif du FAFORIA et assujetties à l'obligation de participation à la formation professionnelle continue. Les entreprises non assujetties à cette obligation, mais adhérentes à une organisation professionnelle membre actif du FAFORIA peuvent demander leur adhésion au FAFORIA ; ces demandes sont examinées par le conseil d'administration de l'AGEFAFORIA ; lorsqu'elles sont acceptées, les obligations et droits de ces entreprises sont alors identiques à ceux des autres membres associés, notamment en ce qui concerne les versements prévus à l'article 8 ci-dessous, relatif aux ressources du FAFORIA.

### Article 6

En vigueur non étendu

Modifié par Accord du 28-10-1999 BOCC 99-23.

Le FAFORIA se compose de membres actifs et de membres associés.

Les membres actifs sont :

- les organisations syndicales représentatives des salariés signataires de la présente convention ou qui y adhéreraient ultérieurement ;
- les organisations professionnelles de branche du secteur ou d'activités connexes, signataires de la présente convention ou qui y adhéreraient ultérieurement et dans les conditions fixées par l'article 11 de la présente convention.

Les membres associés sont :

- les entreprises adhérentes à une organisation professionnelle membre actif du FAFORIA ;
- les entreprises tenues de verser leurs contributions au FAFORIA du fait de l'extension d'un accord collectif ;
- les entreprises dont les salariés relèvent d'une convention collective du champ professionnel des membres actifs du FAFORIA ;
- et, à titre volontaire, les autres entreprises du secteur non couvertes par les accords collectifs des organisations signataires exerçant une activité en amont ou en aval de la transformation des produits agroalimentaires, ainsi que les organismes, associations, instances, ou autres assujettis à la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle, dès lors qu'ils peuvent faire état d'un lien juridique avec une entreprise membre associé ou avec une organisation professionnelle d'employeurs ou syndicale de salariés du secteur agroalimentaire.

Les demandes d'adhésion à titre volontaire sont examinées par le conseil d'administration de l'AGEFAFORIA.

Sauf conditions particulières pouvant être décidées par le conseil d'administration de l'AGEFAFORIA, lorsque l'adhésion à titre volontaire est acceptée, les obligations et droits de ces entreprises sont identiques à ceux des autres membres associés, notamment en ce qui concerne les contributions prévues à l'article 9 ci-dessous.

## Démission

### Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 16-10-1990 étendu par arrêté du 4-2-1991 JORF 17-2-1991

La qualité de membre actif d'une organisation syndicale ou professionnelle se perd par démission de celle-ci. La démission ne peut prendre effet qu'à l'expiration d'une année civile, avec préavis de trois mois. Toutefois, elle ne peut être donnée au plus tôt qu'au cours de la deuxième année civile suivant la date d'effet de l'adhésion de l'organisation syndicale ou professionnelle en cause.

La démission d'une organisation professionnelle n'entraîne la perte de la qualité de membre associé des entreprises qui en relèvent que si ces entreprises notifient, avant l'expiration du préavis visé ci-dessus, leur intention de se retirer du fonds.

Lorsque, après la démission de l'organisation professionnelle dont elle relève, une entreprise continue à adhérer au fonds en qualité de membre associé, elle a la faculté de s'en retirer à la fin de chaque année civile ultérieure, sous réserve d'un mois de préavis.

Toute entreprise membre associé ayant démissionné comme il est dit ci-dessus est tenue de procéder aux versements dus au titre des engagements qui la liaient jusqu'à sa démission, même s'il n'est procédé à l'appel de tout ou partie des sommes correspondantes qu'après l'expiration du préavis ; en contrepartie, l'entreprise conserve, pendant toute la durée de l'année civile suivant la prise d'effet de la démission, l'intégralité des droits de tirage attachés aux sommes qu'elle a versées.

### Article 7

En vigueur non étendu

Modifié par Accord du 28-10-1999 BOCC 99-23.

La qualité de membre actif d'une organisation syndicale ou professionnelle se perd par démission de celle-ci. La démission ne peut prendre effet qu'à l'expiration d'une année civile, avec préavis de 3 mois. Toutefois, elle ne peut être donnée au plus tôt qu'au cours de la deuxième année civile suivant la date d'effet de l'adhésion de l'organisation syndicale ou professionnelle en cause.

La démission d'une organisation professionnelle n'entraîne la perte de la qualité de membre associé des entreprises qui en relèvent que si ces entreprises notifient, avant l'expiration du préavis visé ci-dessus, leur intention de se retirer du fonds.

Lorsque, après la démission de l'organisation professionnelle dont elle relève, une entreprise continue à adhérer au fonds en qualité de membre associé, elle a la faculté de s'en retirer à la fin de chaque année civile ultérieure, sous réserve de 3 mois de préavis.

Toute entreprise membre associé ayant démissionné comme il est dit ci-dessus est tenue de procéder aux versements des contributions telles que précisées à l'article 9 ci-après qui la lient au titre de l'exercice civil en cours ou au titre des exercices précédents.

## Ressources du FAFORIA

### Article 8

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 16-10-1990 étendu par arrêté du 4-2-1991 JORF 17-2-1991 en vigueur le 1-1-1991

Le FAFORIA est alimenté par :

-Les versements des entreprises qui sont membres associés.

Ces versements, dont le montant est décidé chaque année dans le cadre de l'élaboration du plan de formation de l'entreprise, ne doivent cependant pas être inférieurs, pour une année donnée, à 20 % du montant de la contribution à laquelle est assujettie, pour cette même année, l'entreprise en application de la loi du 24 février 1984. Toutefois, cette obligation de 20 % est modulée par tranches au-dessus d'un plafond.

Ainsi, pour le taux de contribution obligatoire de 1,2 % en vigueur, le versement minimal de l'entreprise au FAFORIA est de 20 % de la part de ce 1,2 % inférieure ou égale à 715.102 F ; pour la tranche allant de 715.102 F à 1.082.142 F, le versement minimal est ramené à 16 % ; pour la tranche dépassant 1.082.142 F, le versement minimal est de 10 % seulement ; ces tranches sont revalorisées chaque année compte tenu de l'évolution des salaires pour l'ensemble des branches concernées en fonction des indices publiés par l'INSEE.

En outre, l'entreprise membre associé doit verser au FAFORIA chaque année le reliquat du 1,2 % restant disponible compte tenu de l'ensemble des engagements qu'elle a pris par ailleurs.

L'appel des versements est effectué dans les conditions qui sont définies par l'AGEFAFORIA.

L'entreprise qui, à la date d'effet de cette obligation, serait engagée auprès d'un autre FAF à un niveau incompatible avec ladite obligation, et qui en apporterait la preuve, serait dispensée de tout ou partie de cette obligation auprès de l'AGEFAFORIA pour la durée de son engagement auprès de cet autre F.A.F. ;

-Les intérêts des fonds placés, biens et valeurs.

-Les emprunts.

-Les dons et legs, les subventions de l'Etat, des collectivités, des entreprises et des groupements professionnels et, d'une façon générale, toutes recettes autorisées par la loi.

### Article 8

En vigueur non étendu

Modifié par Accord du 28-10-1999 BOCC 99-23.

Elles sont constituées par :

- les contributions des entreprises dans les conditions précisées à l'article 9 ci-après ;

- les aides publiques (régionales, nationales, européennes...) ;

- les participations financières de tout organisme susceptible de passer une convention avec l'AGEFAFORIA en vue de bénéficier de ses actions ou d'y contribuer ;

- les intérêts des fonds placés, biens et valeurs ;

- les emprunts ;

- les dons et legs, les subventions de l'Etat, des collectivités, des entreprises et des groupements professionnels et, d'une façon générale, toutes recettes non interdites par la loi.

## Dépenses du FAFORIA

### Article 10

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 16-10-1990 étendu par arrêté du 4-2-1991 JORF 17-2-1991

La présente convention peut être modifiée par le conseil d'administration de l'AGEFAFORIA réuni à cet effet en séance extraordinaire conformément aux dispositions de l'article 13 de ses statuts.

### Article 10

En vigueur non étendu

Modifié par Accord du 28-10-1999 BOCC 99-23.

Après consultation des commissions des sections financières de branches, la gestion des dépenses est effectuée par l'AGEFAFORIA sous le contrôle de son conseil d'administration conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables à chaque catégorie de ressources telle que définie à l'article 8 ci-dessus.

Le conseil d'administration détermine les conditions d'utilisation des fonds mutualisés versés au titre du plan de formation des entreprises en vue de favoriser la mise en oeuvre de formations correspondant aux priorités des politiques de formation définies par les partenaires sociaux des branches professionnelles.

Le conseil d'administration détermine également, chaque année, l'enveloppe dont dispose chacune des sections financières de branches pour financer directement ou, sous leur responsabilité, par délégation aux services, les actions de formation dont la prise en charge est sollicitée par les entreprises, dans le respect des priorités fixées par le conseil d'administration complétées, en tant que de besoin, par celles qu'elles fixent elles-mêmes.

Le conseil d'administration détermine en outre, chaque année, le budget nécessaire aux frais de fonctionnement de l'OPCA pour l'année civile - ou le pourcentage des collectes à y consacrer - conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

### **Contributions des entreprises (1)**

#### Article 9

En vigueur non étendu

Modifié par Accord du 28-10-1999 BOCC 99-23.

Entreprises membres associés occupant 10 salariés et plus :

Plan de formation : les entreprises s'acquitteront chaque année auprès de l'OPCA d'un versement qui ne peut être inférieur, pour une année donnée, à 20 % du montant de la contribution à laquelle l'entreprise est assujettie, pour cette même année, au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue, en application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 951-1 du code du travail. Toutefois ce pourcentage est ramené à 16 % de l'obligation légale ou encore à 10 % de celle-ci en fonction de tranches de masse salariale dont la valeur est fixée chaque année par le conseil d'administration de l'AGEFAFORIA compte tenu de l'évolution des salaires pour l'ensemble des branches concernées en fonction des indices publiés par l'INSEE.

En outre, l'entreprise doit verser à l'OPCA chaque année le reliquat de son obligation légale restant disponible compte tenu de l'ensemble des engagements qu'elle a pris par ailleurs ;

Alternance : les entreprises s'acquitteront chaque année auprès de l'OPCA des contributions légales dues par les entreprises au titre de l'alternance.

Capital de temps de formation : les entreprises s'acquitteront chaque année auprès de l'OPCA de la contribution instituée par l'accord collectif de branche dont elles relèvent.

Entreprises membres associés occupant moins de 10 salariés :

Plan de formation : les entreprises s'acquitteront chaque année auprès de l'OPCA d'un versement qui ne peut être inférieur, pour une année donnée, à 0,15 % de la masse salariale de l'entreprise, en application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 952-1 du code du travail. Ce pourcentage peut toutefois être supérieur en fonction des dispositions instituées par l'accord collectif de branche dont elles relèvent.

Alternance : les entreprises s'acquitteront chaque année auprès de l'OPCA des contributions légales dues par les entreprises au titre de l'alternance.

Appel des contributions :

Les contributions dues par les entreprises en application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur sont versées sous la forme d'acomptes et d'une régularisation annuelle.

La régularisation intervient au plus tard le 28 février de l'année suivante sur la base de l'assiette constituée par l'ensemble de la masse salariale servant au calcul des cotisations de sécurité sociale.

Le conseil d'administration détermine le pourcentage et l'échéancier des acomptes appelés, sauf dispositions législatives et réglementaires s'imposant à l'OPCA dont il devrait tenir compte.

NOTA : (1) la convention a été modifiée le 18 mars 1994.

#### Article 9

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 16-10-1990 étendu par arrêté du 4-2-1991 JORF 17-2-1991

C'est dans le cadre des sections financières prévues à l'article 3 ci-dessus que sont définis les stages et les études à entreprendre pour développer la formation dans les branches concernées.

Déduction faite de la part qui correspond aux études et frais de fonctionnement du FAFORIA, décidés par l'AGEFAFORIA, l'entreprise membre associé a sur les sommes qu'elle a versées au FAFORIA un droit de tirage prioritaire pour financer les stages prévus dans son plan de formation annuel.

Ce droit de tirage est garanti pendant les dix-huit mois suivant la date du versement jusqu'à 90 % des sommes versées par l'entreprise.

Les sommes qui resteront disponibles dans la section dont relève l'entreprise après exercice de ce droit de tirage seront versés à un fonds commun de section et utilisées, dans ce cadre, conformément aux principes de la réciprocité collective et selon les directives du conseil d'administration de l'AGEFAFORIA

Les sommes qui se révéleront encore disponibles après ces opérations par section, dont la durée sera fixée par le conseil d'administration de l'AGEFAFORIA, seront versées à un fonds commun global au niveau du FAFORIA, toutes sections confondues, et utilisées, dans ce cadre, selon les directives dudit conseil d'administration de l'AGEFAFORIA.

### **Modification de la convention**

#### Article 11

En vigueur non étendu

Modifié par Accord du 28-10-1999 BOCC 99-23.

La présente convention peut être modifiée par les partenaires sociaux réunis à cet effet à la demande de la partie la plus diligente au siège de l'ANIA.

#### Article 11

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 16-10-1990 étendu par arrêté du 4-2-1991 JORF 17-2-1991

La présente convention prendra effet le 1er janvier 1977 et sera déposée au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris.

Toutefois, les dispositions du premier et deuxième alinéa de l'article 8 ci-dessus, relatives aux versements minima de l'entreprise au F.A.F.O.R.I.A., prennent effet à compter du 1er janvier 1991 - et donc sur les salaires afférents à l'année 1990 - et de pour une durée de trois années.

A l'expiration de cette période expérimentale de trois ans, elles pourront être soit maintenues telles quelles, soit aménagées, soit modifiées dans le sens d'une nouvelle révision du taux obligatoire.

A cet effet, le conseil d'administration de l'A.G.E.F.A.F.O.R.I.A. se réunira dès le deuxième trimestre 1993 pour faire le bilan des résultats obtenus et préparer, en tant que de besoin, les dispositions qu'il prendrait à effet du 1er janvier 1994.

Toute organisation syndicale ou professionnelle des industries alimentaires ou d'activités connexes pourra adhérer à la présente convention sous réserve de l'accord préalable des organisations signataires de ladite convention ; la demande d'adhésion est adressée au secrétaire général de l'AGEFAFORIA ; à défaut de précision contraire, l'adhésion prend effet au 1er janvier de l'année civile en cours.

Toute adhésion est notifiée à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris ainsi qu'à chacune des organisations signataires de la présente convention.

## Date d'effet

### - Adhésion à la convention

#### Article 12

En vigueur non étendu

Modifié par Accord du 28-10-1999 BOCC 99-23.

La présente convention qui a pris effet le 1er janvier 1977 a été déposée à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Les dispositions des articles 1er, 2, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 et 13 prennent effet à compter de la date de la signature de la présente convention modifiée.

Toute organisation syndicale ou professionnelle du secteur agroalimentaire ou d'activités connexes pourra adhérer à la présente convention sous réserve de l'accord préalable des organisations signataires de ladite convention : la demande d'adhésion est adressée au président de l'AGEFAFORIA qui la soumet pour accord aux partenaires sociaux ; à défaut de précision contraire, l'adhésion prend effet au 1er janvier de l'année civile en cours.

En cas de difficulté avec l'une des organisations signataires, il est statué dans les conditions prévues à l'article 11 en matière de modification de la présente convention.

Toute adhésion est notifiée à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris ainsi qu'à chacune des organisations signataires de la présente convention.

### Attribution de compétences

#### Article 12

En vigueur non étendu

Pour toutes contestations auxquelles pourrait donner lieu l'application des dispositions de la présente convention, le tribunal de Paris sera seul compétent, sauf dispositions légales contraires.

---

## Annexe I Liste des organisations syndicales patronales signataires de la convention du 15 février 1977

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 16-10-1990 étendu par arrêté du 4-2-1991 JORF 17-2-1991.

3610 Fédération nationale de l'industrie laitière ;

Chambre syndicale des industries de la conserve (1) ;

- 3702 Conserves de légumes ;

- 3703 Conserves de poissons ;

- 3704 Plats cuisinés ;

- 3504 Conserves de foie gras.

- 3504 Conserves de foie gras.

3701 Fédération nationale des syndicats de confituriers et conserveurs de fruits.

3504 Fédération française des industries charcutières.

3904 Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France.

7308 Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

4036 Syndicat national des fabricants de bouillons et potages.

4032 Syndicat national des fabricants de café soluble.

4032 Syndicat national de l'industrie et du commerce du café.

4032 Chambre syndicale des torréfacteurs de café de France.

4032 Fédération nationale des syndicats de torréfacteurs de café.

4033 Fédération des industries condimentaires de France.

4033 Syndicat national des fabricants de vinaigre.

4032 Syndicat national des importateurs-transformateurs et conditionneurs de vanille, fruits secs et produits exotiques.

4032 Syndicat des fabricants de chicorée de France.

4032 Syndicat national des plantes à infusions conditionnées.

4032 Syndicat français des importateurs de thé.

4035, 3902, 4034 : Union intersyndicale des industries françaises de biscuiterie, biscotterie et panification fine, préparation pour entremets et desserts ménagers, aliments diététiques et divers.

4031 Union des chocolatiers et confiseurs de France.

3620 Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées.

4037 Chambre syndicale des fabricants de levure de France.

3505 Chambre syndicale des industries avicoles (Chasyca).

(1) Cette rubrique ne concerne pas les entreprises fabriquant des conserves d'oeufs et celles effectuant le séchage de prunes d'ente.

En vigueur non étendu

Modifié par Accord du 28-10-1999 BOCC 99-23.

Fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes (FGTA) Force ouvrière ;

Syndicat national des cadres FGTA-Force ouvrière ;

Fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC ;

Fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT ;

Union fédérale des ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise de l'agroalimentaire et des forêts (UFICTAF) CGT ;

Fédération nationale CFTC des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de service (FNSAPS) CFTC ;

Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs et transformateurs de viandes ;

Syndicat national de l'industrie et du commerce du café ;

Syndicat national des fabricants de bouillons et potages ;

Fédération des industries condimentaires de France ;  
Syndicat national des fabricants de vinaigres ;  
Syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille ;  
Syndicat du thé et des plantes à infusion ;  
Chambre syndicale des torréfacteurs de café de France ;  
Syndicat national des fabricants de café soluble ;  
Syndicat national de l'industrie de la chicorée ;  
Fédération nationale des syndicats de confituriers et conserveurs de fruits ;  
Fédération française des industries d'aliments conservés ;  
Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques ;  
Chambre syndicale des fabricants de levure de France ;  
L'Alliance 7 ;  
Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France ;  
Fédération nationale de l'industrie laitière ;  
Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées ;  
Chambre syndicale des eaux minérales ;  
Confédération nationale de la triperie française ;  
Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services ;  
Chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France ;  
Syndicat national des fabricants de sucre de France.

---

## **Annexe II Association pour la gestion du fonds d'assurance formation des salariés**

### **Formation juridique**

#### **ANNEXE II Association pour la gestion du fonds d'assurance formation des salariés**

##### Article 1er

En vigueur étendu

Il est formé entre les organisations signataires de la convention du 15 février 1977, créant le FAFORIA, une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

### **Objet**

#### **ANNEXE II Association pour la gestion du fonds d'assurance formation des salariés**

##### Article 2

En vigueur étendu

Cette association a pour objet de gérer le fonds d'assurance formation des salariés des industries agricoles et alimentaires (FAFORIA) conformément aux dispositions de la loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 et du décret n° 71-978 du 10 décembre 1971 et dans le cadre des dispositions de la convention du 15 février 1977 qui a créé ce fonds.

A cet effet, elle accomplit les différentes tâches que le FAFORIA s'est donné pour objectifs et prend les dispositions administratives et financières qui en permettent la réalisation.

### **Dénomination**

#### **ANNEXE II Association pour la gestion du fonds d'assurance formation des salariés**

##### Article 3

En vigueur étendu

L'association prend la dénomination d" AGEFAFORIA '.

### **Durée**

#### **ANNEXE II Association pour la gestion du fonds d'assurance formation des salariés**

##### Article 4

En vigueur étendu

Sa durée est celle de la convention créant le FAFORIA.

### **Siège social**

#### **ANNEXE II Association pour la gestion du fonds d'assurance formation des salariés**

##### Article 5

En vigueur étendu

Le siège de l'association est à Paris (17e), 178 rue de Courcelles ; il peut être modifié, à tout moment, par le conseil d'administration délibérant comme il est dit à l'article 8 ci-dessous.

### **Composition**

#### **ANNEXE II Association pour la gestion du fonds d'assurance formation des salariés**

##### Article 6

En vigueur étendu

L'association est composée :

- des organisations syndicales de salariés signataires de la convention du 15 février 1977, ou qui y auraient adhéré ultérieurement ;
- des organisations professionnelles de branches des I.A.A., ou activités connexes, signataires de la convention du 15 février 1977, ou qui y auraient adhéré ultérieurement.

### **Conseil d'administration**

#### **ANNEXE II Association pour la gestion du fonds d'assurance formation des salariés**

##### Article 7

En vigueur étendu

L'AGEFAFORIA est administrée par un conseil d'administration paritaire composé :

- de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés membres actifs du FAFORIA ;
- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles patronales membres actifs du FAFORIA désignés en commun par celles-ci.

Les administrateurs sont désignés pour deux ans ; leur mandat est gratuit et renouvelable.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale ou le groupe d'organisations professionnelles l'ayant désigné.

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tous actes conformes à l'objet de la convention du 15 février 1977 et des présents statuts et approuver les comptes de l'exercice clos au vu des rapports du commissaire aux comptes qu'il désigne à cet effet.

Il peut déléguer telle ou telle partie de ses pouvoirs au bureau ou au président.

Il nomme le secrétaire général de l'AGEFAFORIA, fixe ses pouvoirs, ses attributions et la durée de ses fonctions.

Le secrétaire général de l'AGEFAFORIA participe de droit aux réunions du conseil à titre consultatif et en assure le secrétariat.

Les membres du conseil d'administration ne contractent, à raison de leur gestion, aucune obligation personnelle ni solidaire relativement aux engagements du FAFORIA. Ils ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat à l'égard de leurs mandants.

#### **Délibérations du conseil d'administration**

##### **ANNEXE II Association pour la gestion du fonds d'assurance formation des salariés**

###### **Article 8**

En vigueur étendu

Le conseil se réunit, sur convocation de son président, au moins une fois par trimestre et autant de fois qu'il l'estime nécessaire ; la convocation est de droit chaque fois qu'elle est demandée par au moins la moitié des membres d'un collège, saisissant le président à cet effet en précisant la ou les questions qu'ils désirent soumettre au conseil d'administration.

L'ordre du jour est arrêté par le président selon des modalités qui pourront être précisées par le règlement intérieur prévu à l'article X ci-après ; l'ordre du jour comporte obligatoirement les questions ayant fait l'objet d'une demande de réunion présentée par la moitié au moins des administrateurs membres d'un collège.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant procuration sur papier libre à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois, aucun administrateur ne pourra disposer, en cas de vote, de plus de deux voix, la sienne comprise.

Le conseil ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chacun des collèges le composant statutairement sont présents ou valablement représentés. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil est convoqué à nouveau dans un délai de huit jours et peut délibérer sur le même ordre du jour quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

Le vote a lieu par collège ; les décisions ne sont adoptées que si, respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés ; s'il y a un désaccord entre les deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion du conseil d'administration, où la décision est prise par vote individuel des administrateurs.

###### **Bureau**

##### **ANNEXE II Association pour la gestion du fonds d'assurance formation des salariés**

###### **Article 9**

En vigueur étendu

Le conseil d'administration élit pour deux ans parmi ses membres un bureau composé d'un membre par organisation syndicale signataire de la convention du 15 février 1977, ou y ayant adhéré ultérieurement et d'un nombre égal de membres représentant les organisations professionnelles signataires de ladite convention ou y ayant adhéré ultérieurement.

Le bureau compte parmi ses membres un président, un vice-président, un trésorier et un trésorier-adjoint. Le président doit être choisi alternativement dans l'un et l'autre collège et le trésorier dans le collège auquel n'appartient pas le président.

Les membres du bureau sont rééligibles. En cas de vacance, il est pourvu à la désignation d'un nouveau membre du bureau à la plus prochaine réunion du conseil et le mandat du membre du bureau ainsi désigné prend fin au terme de la période pour laquelle le bureau a été élu.

Le bureau assure la gestion courante de l'AGEFAFORIA dans le cadre des décisions prises par le conseil d'administration. Le secrétaire général de l'AGEFAFORIA assiste aux réunions du bureau dans les mêmes conditions qu'à celles du conseil d'administration et assure leur secrétariat.

La président assure la régularité du fonctionnement du FAF, conformément aux statuts et aux pouvoirs qui lui ont été délégués. Il préside les réunions du bureau et du conseil d'administration. Il représente l'AGEFAFORIA en justice et dans les actes de la vie civile, signe tous les actes et délibérations. Il fait ouvrir au nom de l'AGEFAFORIA tout compte en banque ou auprès de l'administration des postes. Il peut déléguer ses pouvoirs à un ou plusieurs mandataires agréés par le conseil.

#### **Règlement intérieur**

##### **ANNEXE II Association pour la gestion du fonds d'assurance formation des salariés**

###### **Article 10**

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 contraint ni aux dispositions de la convention du 15 février 1977, ni à celles des présents statuts.

#### **Droits de tirage des entreprises et sections**

##### **ANNEXE II Association pour la gestion du fonds d'assurance formation des salariés**

###### **Article 11**

En vigueur étendu

L'exercice des droits de tirage des entreprises membres associées du FAFORIA (article IX de la convention), le fonctionnement des sections financières constituées au sein de ce fonds ainsi que le fonctionnement du fonds commun, sont assurés dans le cadre de l'AGEFAFORIA conformément aux dispositions de la convention du 15 février 1977.

#### **Ressources et dépenses**

##### **ANNEXE II Association pour la gestion du fonds d'assurance formation des salariés**

###### **Article 12**

En vigueur étendu

Les ressources de l'AGEFAFORIA sont constituées des sommes qu'elle recueille en application de la convention du 15 février 1977.

Les dépenses de l'AGEFAFORIA sont celles qu'elle engage pour la réalisation des objectifs du FAFORIA. A cet effet, l'association assume les frais de fonctionnement nécessaires ainsi que les frais de déplacements, de séjours et de perte de salaires des membres du conseil d'administration, du bureau et des autres instances susceptibles d'être mises en place au niveau des sections.

En outre, le conseil d'administration détermine les moyens techniques et financiers qui seront, sur justificatifs, attribués aux membres actifs du FAFORIA pour faciliter la mise en oeuvre des objectifs de formation du fonds et permettre aux administrateurs d'assumer pleinement leur mission.

## Modifications de statuts

### ANNEXE II Association pour la gestion du fonds d'assurance formation des salariés

#### Article 13

En vigueur étendu

Les présents statuts peuvent être modifiés par le conseil d'administration de l'AGEFAFORIA réuni à cet effet en séance extraordinaire.

La demande de modification peut être adressée par toute organisation membre de l'AGEFAFORIA par lettre recommandée avec accusé de réception.

La réunion du conseil d'administration, qui doit avoir lieu dans les deux mois suivant le dépôt de la demande, est convoquée, un mois à l'avance, par le bureau de l'AGEFAFORIA ; la convocation doit comporter le texte des nouvelles propositions.

Le conseil ne peut valablement délibérer que si les deux tiers au moins des membres le composant statutairement sont présents ou représentés ; au cas où ce quorum ne serait pas atteint, le conseil serait convoqué à nouveau dans un délai de quinze jours et pourrait valablement délibérer quel que soit le nombre des membres présents ou représentés ; les modifications des statuts ne sont adoptées que si elles ont recueilli les deux tiers des voix des membres présents ou représentés.

#### Dissolution, liquidation

### ANNEXE II Association pour la gestion du fonds d'assurance formation des salariés

#### Article 14

En vigueur étendu

La dissolution de l'association ne peut intervenir que sur décision du conseil d'administration de l'AGEFAFORIA siégeant en séance extraordinaire comme il est dit à l'article XIII ci-dessus, ou si les Pouvoirs Publics retirent l'agrément au FAFORIA.

En cas de dissolution de l'association, l'utilisation des sommes dont dispose le fonds sera celle qui est prévue par les dispositions légales en cas de cessation d'activité d'un fonds d'assurance formation.

## Annexe III : Champ d'application de la convention portant création du Fonds d'assurance formation des salariés du secteur agroalimentaire (Faforia) Accord du 18 mars 1994

| Signataires               |   |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales  | Fédération nationale de l'industrie laitière (15. 5.A-15. 5.B-15. 5.C-15. 5.D). Chambre syndicale des industries de la conserve (15. 1.E-15. 2.Z-15. 3.E-15. 3.F-15. 8.A-15. 8.M). Fédération nationale des syndicats de confituriers et conserveurs de fruits (15. 3.F). Fédération française des industries charcutières (15. 1.E). Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France (15. 8.M). Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques (63. 1.D). Syndicat national des fabricants de café soluble (15. 8.P). Syndicat national de l'industrie et du commerce du café (15. 8.P). Chambre syndicale des torréfacteurs de café de France (15. 8.P). Fédération nationale des syndicats de torréfacteurs de café (15. 8.P). Syndicat national des fabricants de bouillons et potages (15. 8.V). Fédération des industries condimentaires de France (15. 8.R-15. 3.E). Syndicat national des fabricants de vinaigres (15. 8.R). Syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille (15. 8.R-15. 8.V). Syndicat des fabricants de chicorée de France (15. 8.P). Syndicat national des plantes à infusions conditionnées (15. 8.P). Syndicat français des importateurs de thé (15. 8.P). L'Alliance 7 (15. 8.F-15. 8.K-15. 8.T-15. 8.V-15. 6.B-15. 6.D). Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées (15. 5.F). Chambre syndicale des fabricants de levure de France (15. 8.V). Fédération des industries avicoles (15. 1.C). Fédération nationale des boissons (51. 3.J). Conseil national des industries et commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses pour le compte du syndicat des embouteilleurs de France (51. 3.J). |
| Organisations de salariés | Fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;<br>Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des allumettes et des secteurs connexes (FGTA) Force ouvrière ;<br>Syndicat national des cadres FGTA-Force ouvrière ;<br>Fédération agroalimentaire CFE-CGC ;<br>Fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT ;<br>Union fédérale des ingénieurs, cadres techniciens et agents de maîtrise de l'agroalimentaire et des forêts (UFICTAF) ;<br>CGT ;<br>Fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services (FNSAPS) CFTC.  |

### ANNEXE III à la convention portant création du Fonds d'assurance formation des salariés du secteur agroalimentaire (Faforia)

#### ANNEXE III : Champ d'application.

En vigueur non étendu

La présente convention s'applique, sur tout le territoire national, aux entreprises exerçant une ou plusieurs des activités suivantes :

| NAF (NOMENCLATURE 1993)   | APE (NOMENCLATURE 1973)   |
|---|---|
| 15.51 Fabrication de produits laitiers.   | 36 Lait et produits laitiers.   |
| 15.5 A Fabrication de lait liquide et de produits frais.<br>Cette classe comprend notamment :<br>- la production de laits liquides frais, pasteurisés, stérilisés, UHT, homogénéisés, etc., conditionnés ou non, écrémés ou non ;<br>- la production de crèmes de lait ;<br>- la production de laits fermentés, yaourts et desserts lactés frais. | 36.11 Laits liquides.<br>36.12 Produits laitiers frais.                                 |
| 15.5 B Fabrication de beurre.<br>Cette classe comprend notamment :<br>- la fabrication de beurres, y compris concentrés ou allégés.   | 36.13 Beurre.   |
| 15.5 C Fabrication de fromages. Cette classe comprend notamment :<br>- la fabrication de fromages frais ;<br>- la fabrication de fromages à pâte molle, pressée, persillée, etc. ;<br>- la fabrication de fromages fondus, râpés ou en poudre.  | 36.14 Fromages.   |
| 15.5 D Fabrication d'autres produits laitiers.<br>Cette classe comprend notamment :<br>- la fabrication de laits concentrés et de laits secs, conditionnés ou non, dégraissés ou non, sucrés ou non ;<br>- la fabrication de produits dérivés de l'industrie laitière tels que lactose, babeurre, lactosérum, caséine, etc.                       | 36.15 Laits concentrés, laits secs.<br>36.16. Produits dérivés de l'industrie laitière. |
| 15.8 T Fabrication de laits pour nourrissons.   | 40.34. Aliments diététiques, aliments pour bébés et produits de régime.                 |

| NAF (NOMENCLATURE 1993)  | APE (NOMENCLATURE 1973)   |
|--|---|
| <p>15.1 E Préparation industrielle de produits à base de viandes. Cette classe comprend notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la fabrication de produits à base de viandes ou d'abats (pièces salées, fumées, séchées, cuites, etc., charcuteries telles que pâtés, rillettes, saucisses, etc., et triperies) ;</li> <li>- la fabrication de préparations de viandes ;</li> <li>- la fabrication de plats préparés à base de viande ;</li> <li>- la fabrication de foies gras ;</li> <li>- la fabrication de gibiers, volailles, lapins appertisés.</li> </ul>  | <p>35.04 Charcuterie et conserves de viandes.<br/>37.04 Plats cuisinés.</p>   |
| <p>15.2 Z Industrie du poisson.<br/>Cette classe comprend notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les entreprises transformant des escargots et achatines ;</li> <li>- les entreprises de salage et saurissage de poisson et les entreprises de négoce, séchage et exportation de morue du canton de Fécamp (sous réserve de l'étalement prévu à l'article 39 des Dispositions générales, de l'article 12 de l'annexe, Ingénieurs et cadres de l'article 9 de l'annexe Agents de maîtrise et techniciens assimilés).</li> </ul> <p>Cette classe ne comprend pas :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- des entreprises de fabrication de farines de poisson ;</li> <li>- des entreprises de salage et saurissage de poisson, et des entreprises de négoce, séchage et exportation de morue, hors du canton de Fécamp.</li> </ul>  | <p>37.03 Conserves de poissons.</p>   |
| <p>15.3 E Transformation et conservation de légumes.<br/>Cette classe comprend notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- fruits et légumes condimentaires préparés au vinaigre, au sel, à l'huile, en saumure (cornichons, câpres, oignons, olives, etc.).</li> </ul>   | <p>37.02 Conserves de légumes.</p>  |
| <p>15.8 A Fabrication industrielle de pizzas, quiches tartes, tourtes, etc.</p>  |   |
| <p>15.3 F Transformation et conservation de fruits.<br/>Cette classe comprend notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la production de conserves de fruits par congélation, surgélation, déshydratation, appertisation, etc. ;</li> <li>- la production de confitures, marmelades, compotes et gelées ;</li> <li>- la production de préparations alimentaires à base de fruits.</li> </ul> <p>Cette classe ne comprend pas :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la fabrication de fruits confits ;</li> <li>- le grillage des fruits à coque ;</li> <li>- la production d'aliments adaptés à l'enfant et diététiques ;</li> <li>- la préparation des fruits pour une conservation de courte durée (traitement des oranges par exemple).</li> </ul> <p>Cette classe ne comprend pas :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les entreprises se livrant à la transformation et au conditionnement du pruneau.</li> </ul> | <p>37.01. Conserves de fruits et confitures.</p>  |
| <p>15.8 M Fabrication de pâtes alimentaires.<br/>Cette classe comprend notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la fabrication de pâtes alimentaires, fraîches ou non, même cuites ou farcies ;</li> <li>- la fabrication de couscous, y compris garnis.</li> </ul>  | <p>39.04 Pâtes alimentaires et couscous.</p>  |
| <p>63.1 D Entreposage frigorifique.</p>  | <p>73.08 Entrepôts frigorifiques.</p>   |
| <p>15.8 P Transformation du thé et du café.<br/>Cette classe comprend notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la torréfaction du café ;</li> <li>- la production de café en grains, moulu, soluble, concentré, décaféiné, etc. ;</li> <li>- la production de chicorée en grains, moulue, soluble et liquide.</li> </ul> <p>Cette classe comprend notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le mélange et le conditionnement du thé, y compris en sachets ;</li> <li>- la préparation d'infusions (tilleul, verveine, menthe, fleur d'oranger, etc.) sauf médicinales.</li> </ul>   | <p>40.32 Café, thé chicorée, infusions, épices et herbes aromatiques.</p>   |
| <p>15.8 V Industries alimentaires n.c.a.<br/>Cette classe comprend notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la fabrication de préparations pour entremets, de desserts lactés de conservation, petits déjeuners en poudre ou granulés, etc. ;</li> <li>- la fabrication d'aliments à base de fruits à coque ;</li> <li>- les graines salées pour apéritif. Cette classe comprend notamment :</li> <li>- la fabrication des soupes et potages ;</li> <li>- la fabrication de levure.</li> </ul>   | <p>40.35 Entremets, desserts ménagers, petits déjeuners.<br/>40.36 Bouillons et potages<br/>40.37 Produits alimentaires divers.</p>   |
| <p>15.8 R Fabrication de condiments et assaisonnements.<br/>Cette classe comprend notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la fabrication de vinaigres, sauces et condiments tels que mayonnaises, ketchup, moutarde ;</li> <li>- la transformation d'épices.</li> </ul>   | <p>40.33 Condiments, vinaigres, sauces préparées.<br/>40.32 Café, thé, chicorée, infusions, épices et herbes aromatiques.</p>   |
| <p>15.8 F Biscotterie, biscuiterie, pâtisserie de conservation.</p>  | <p>39.02 Biscuits, biscottes, pâtisserie industrielle.</p>  |
| <p>15.8 K Chocolaterie, confiserie.</p>  | <p>40.31 Chocolat, confiserie.</p>  |
| <p>15.8 T Fabrication d'aliments adaptés à l'enfant et diététiques, à l'exception des laits pour nourrissons.</p>  | <p>40.34 Aliments diététiques, aliments pour bébés et produits de régime.</p>   |
| <p>15.6 B Autres activités de travail des grains.<br/>Cette classe comprend notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la fabrication de céréales soufflées, grillées ou autrement transformées (pour le petit déjeuner notamment).</li> </ul>   |   |
| <p>15.6 D Fabrication de produits amylacés.<br/>Cette classe comprend notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le tapioca.</li> </ul>  |   |
| <p>15.5 F Fabrication de glaces et sorbets.<br/>Cette classe comprend notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la fabrication de crèmes glacées, glaces et sorbets en vrac ou en conditionnement individuel.</li> </ul>  | <p>36.20 Crèmes glacées, glaces et sorbets</p>  |
| <p>15.1 C Production de viandes de volailles.</p>  | <p>35.05 Viandes de volailles et gibier.<br/>Cette classe comprend notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'abattage et la découpe de volailles et de lapins ;</li> <li>- la production de viandes et d'abats de volailles et de lapins en portions individuelles, fraîches, congelées ou surgelées.</li> </ul> |

| NAF (NOMENCLATURE 1993)  | APE (NOMENCLATURE 1973)  |
|--|--|
| 51.3 J Commerce de gros de boissons.<br>Cette classe comprend notamment :<br>- le commerce de gros de toutes boissons, alcoolisées ou non.<br>Cette classe comprend aussi :<br>- les traitements œnologiques et la mise en bouteille associés au commerce de gros. | 57.08 Commerce de gros de vins, spiritueux, liqueurs.<br>57.09 Commerce de gros d'autres boissons. |

La présente convention s'applique également, à titre volontaire et sous réserve de l'acceptation de leur adhésion par le conseil d'administration de l'Agefaforia, aux autres entreprises du secteur agroalimentaire exerçant une activité en amont ou en aval de la transformation des produits agroalimentaires, ainsi que les organismes, associations, instances ou autres assujettis à la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle, dès lors qu'ils peuvent faire état d'un lien juridique avec une entreprise membre associé ou avec une organisation professionnelle d'employeurs ou syndicale de salariés du secteur agroalimentaire.

## Adhésion par lettre du 22 février 2010 du SNIV-SNCP et du SYNAFAVIA aux accords du 15 février 1977 et du 20 octobre 2004

En vigueur

Paris, le 22 février 2010.

Le SNIV-SNCP, 17, place des Vins-de-France, 75012 Paris, le SYNAFAVIA, 2, rue Alain-Fournier, 45130 Saint-Ay, à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

En vigueur

Nous avons l'honneur de déposer auprès de vos services une copie de l'acte d'adhésion du SNIV-SNCP et du SYNAFAVIA à :

- l'accord national professionnel du 15 février 1977 modifié le 28 octobre 1998 portant création du fonds d'assurance formation des salariés des industries agroalimentaires et des services connexes dénommé FAFORIA ;

- l'accord du 20 octobre 2004 et son avenant du 25 juillet 2005 relatif à la désignation de l'AGEFAFORIA comme organisme paritaire collecteur de la contribution à la formation professionnelle des entreprises des industries alimentaires.

Cette adhésion fait suite :

- d'une part, à la notification du SNIV-SNCP du 22 septembre 2009 aux partenaires sociaux de notre branche (enregistrement du dépôt dans vos services le 30 septembre 2009) de non-reconduction de l'accord du 22 décembre 1994 relatif à la collecte des contributions des entreprises à la formation professionnelle dans la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes ;

- d'autre part, à la signature avec les partenaires sociaux de notre branche de l'accord du 1er décembre 2009 portant sur la désignation d'un OPCA dans ladite convention, déposé auprès de vos services le 8 janvier 2010.

Vous trouverez donc ci-joint :

- la copie de l'acte d'adhésion notifié à chacune des organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de la convention constitutive du FAFORIA du 15 février 1977 modifiée le 28 octobre 1998 ;

- la copie des accusés de réception.

Nous vous informons que l'acte d'adhésion a également été déposé auprès de vos services par voie électronique à la date du présent courrier, soit le 22 février 2010.

Nous vous remercions de bien vouloir nous communiquer le récépissé de ce dépôt.

Nous vous prions de recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations les meilleures.

En vigueur

Le responsable des affaires sociales.

## Accord du 5 mars 1993 relatif à la participation des employeurs de moins de dix salariés au développement de la formation professionnelle continue dans diverses branches des industries agro-alimentaires.

| Signataires               |   |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales  | Commission des relations humaines de l'Alliance 7 ; Commission sociale de la fédération française des industries charcutières ; Fédération nationale de l'industrie laitière ; Chambre syndicale des industries de la conserve.   |
| Organisations de salariés | Fédération générale agro-alimentaires (FGA) CFDT ;<br>Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes (FGTA) Force ouvrière ;<br>Syndicat national des cadres FGTA-Force ouvrière ;<br>Fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution et des services et organismes agro-alimentaires et des cuirs et peaux CFE-CGC ;<br>Fédération nationale CFTC des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de service (FNSASPS) CFTC ; Union générale des ingénieurs, cadres et assimilés (UGICA) CFTC. |

Article 1er

En vigueur étendu

Les employeurs de moins de dix salariés compris dans le champ de compétence du présent accord versent la contribution à laquelle ils sont assujettis en application de l'article L. 952-1 du code du travail à l'Agefaforia dans les conditions prévues par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur au moment où ils sont tenus d'effectuer ce versement.

Article 2

En vigueur étendu

Le montant de la contribution prévue à l'article 1er ci-dessus est égal au minimum prévu par l'obligation légale.

Article 3

En vigueur étendu

Les versements sont mutualisés dès leur réception. Ils sont gérés paritairement au sein de la section particulière du Faforia créée à cet effet par le conseil d'administration de l'Agefaforia.

Article 4

En vigueur étendu

Le montant et les modalités de prise en charge des dépenses qui peuvent être exposées au titre du présent accord sont déterminés par le conseil d'administration de l'Agefaforia.

#### Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord peut être modifié par le conseil d'administration de l'Agefaforia réuni à cet effet en séance extraordinaire conformément aux dispositions de l'article 13 de ses statuts.

#### Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord prend effet le 1er janvier 1992 et sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris.

Toute organisation syndicale ou professionnelle des IAA, ou d'activités connexes, pourra y adhérer sous réserve de l'accord préalable des organisations signataires du présent accord ; la demande d'adhésion est adressée au délégué général de l'Agefaforia ; à défaut de précision contraire, l'adhésion prend effet au 1er janvier de l'année civile en cours.

Toute adhésion est notifiée au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris ainsi qu'à chacune des organisations signataires du présent accord.

## Annexe I à l'accord du 5 mars 1993

### LISTE DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES DES INDUSTRIES AGRO-ALIMENTAIRES SIGNATAIRES

#### Annexe I

En vigueur étendu

3610 Fédération nationale de l'industrie laitière.

Chambre syndicale des industries de la conserve (1).

3702 Conserves de légumes.

3703 Conserves de poissons.

3704 Plats cuisinés.

3504 Conserves de foie gras.

3701 Fédération nationale des syndicats de confituriers et conserveurs de fruits.

3504 Fédération française des industries charcutières.

3904 Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France.

7308 Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

4032 Syndicat national des fabricants de café soluble.

4032 Syndicat national de l'industrie et du commerce du café.

4032 Chambre syndicale des torréfacteurs de café de France.

4032 Fédération nationale des syndicats de torréfacteurs de café.

4036 Syndicat national des fabricants de bouillons et potages.

4033 Fédération des industries condimentaires de France.

4033 Syndicat national des fabricants de vinaigres.

4032 Syndicat national des importateurs transformateurs et conditionneurs de vanilles, fruits secs et produits exotiques.

4032 Syndicat des fabricants de chicorée de France.

4032 Syndicat national des plantes à infusions conditionnées.

4032 Syndicat français des importateurs de thé.

4035, 3902, 4034, L'alliance 7, 4031, 3620

Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées.

4037 Chambre syndicale des fabricants de levure de France.

3505 Chambre syndicale des industries avicoles (Chasyca).

(1) Cette rubrique ne concerne pas les entreprises fabriquant des conserves d'oeufs et celles effectuant le séchage des prunes d'ente.

## Accord du 8 janvier 2002 portant sur le travail intermittent

| Signataires               |   |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales  | L'alliance des syndicats des industries de la biscoterie, de la biscuiterie, des céréales prêtes à consommer ou à préparer, de la chocolaterie, de la confiserie, des aliments de l'enfance et de la diététique, des préparations pour entremets et desserts ménagers (L'Alliance 7) ; Le syndicat national des fabricants de café soluble ; Le syndicat national de l'industrie et du commerce du café ; La chambre syndicale des torréfacteurs de café de France ; La fédération nationale des syndicats de torréfacteurs de café ; Le syndicat des fabricants de chicorée de France ; Le syndicat national des fabricants de bouillons et potages ; La fédération des industries condimentaires de France ; Le syndicat national des fabricants de vinaigres ; La chambre syndicale française de la levure ; Le syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées ; Le syndicat du thé et des plantes à infusions ; Le syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille, |
| Organisations de salariés | La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation (FGTA) FO,  |

#### Préambule

En vigueur étendu

Compte tenu de la spécificité de nos secteurs professionnels connaissant d'importantes fluctuations d'activité sur l'année, les signataires conviennent de permettre aux entreprises concernées de s'y adapter en leur donnant la possibilité de conclure des contrats de travail intermittents pour pourvoir des emplois permanents comportant par nature une alternance de périodes travaillées et non travaillées.

Les parties soulignent leur volonté d'assurer aux salariés intermittents une stabilité de travail, contribuant ainsi à une réduction de la précarité.

Cette forme de travail peut concerner tous les emplois de la branche, quelle que soit leur qualification.

#### Objet de l'accord

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L. 212-4-12 à 15 du code du travail. Il a pour objectif de permettre aux entreprises de conclure des contrats intermittents sur la base de ce texte.

Les signataires rappellent que les contrats intermittents conclus antérieurement au présent accord, et ceux à temps partiel annualisé, demeurent en vigueur en application de la loi Aubry II.

### **Champ d'application**

#### **Article 2**

En vigueur étendu

Entrent dans le champ d'application du présent accord les entreprises relevant des conventions collectives nationales des industries alimentaires diverses du 27 mars 1969, des produits exotiques du 1er avril 1969, de la convention collective nationale de l'industrie des glaces, sorbets et crèmes glacées du 15 octobre 1996 et de la convention collective nationale des biscuiteries, biscuiteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de la diététique, préparations pour entremets et desserts ménagers, dite de L'Alliance 7, du 1er juillet 1993.

Les dispositions du présent accord annulent et remplacent les dispositions antérieures de même nature figurant dans les conventions collectives précitées.

### **Contrat de travail intermittent**

#### **Article 3**

En vigueur étendu

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée. Il doit faire l'objet d'un écrit qui reprend les éléments suivants : la qualification du salarié, les éléments de rémunération (éventuellement le lissage de celle-ci), la durée annuelle minimale de travail, les périodes de travail et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ainsi que les modalités et les périodes de prise des congés payés.

### **Durée annuelle minimale de travail**

#### **Article 4**

En vigueur étendu

La durée minimale de travail est fixée à 800 heures sur 12 mois consécutifs, sauf si le salarié exerce une autre activité lui permettant d'atteindre ce seuil ou s'il en fait la demande expresse. Cette durée annuelle minimale de travail sera atteinte par l'addition des périodes de travail qui alterneront avec des périodes de non-travail.

### **Périodes travaillées**

#### **Article 5**

En vigueur étendu

Durant les périodes travaillées, le salarié suit l'horaire de son unité de travail. Les périodes de travail et la répartition des heures à l'intérieur de celles-ci dépendant du type d'intermittence :

- pour les périodes d'emploi connues à l'avance, le contrat en détermine les dates de début et de fin ;
- pour des périodes d'emploi dont les dates de début et de fin ne sont pas déterminables avec précision, le contrat prévoit le nombre de périodes (en fonction des variations saisonnières ou de production ou des contraintes commerciales).

A l'intérieur de ces périodes, l'entreprise peut demander au salarié de venir travailler moyennant un délai de prévenance d'au moins 15 jours calendaires. Ce délai pourra être réduit à 8 jours en cas de circonstances exceptionnelles. Dans ce dernier cas, le salarié bénéficiera d'une indemnité exceptionnelle équivalente à 2 % de la rémunération de la période de travail considérée. Cette indemnité sera versée à la fin de ladite période.

Le salarié peut refuser les dates proposées ou la répartition des horaires dans la limite de 2 fois si la proposition est incluse dans la durée annuelle fixée et de 4 fois si elle constitue un dépassement de cette durée.

NOTA : Arrêté du 28 mars 2003 art. 1 : l'article 5 ' périodes travaillées ' est étendu sous réserve du respect des dispositions du décret prévu par l'article L. 212-4-13 du code du travail relatif à la liste des secteurs d'activités autorisés à déroger à l'obligation de fixer dans le contrat de travail les périodes travaillées et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ;

### **Dépassement possible de la durée de travail contractuelle**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

Les heures dépassant la durée annuelle maximale fixée au contrat ne peuvent excéder le tiers de celle-ci sauf accord écrit du salarié.

Les heures effectuées au cours d'une semaine donnée, au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail applicable dans l'entreprise par un salarié intermittent, sont des heures supplémentaires.

### **Périodes non travaillées**

#### **Article 7**

En vigueur étendu

En dehors des périodes de travail prévues ci-dessus, le contrat de travail du salarié intermittent sera suspendu.

### **Rémunération**

#### **Article 8**

En vigueur étendu

Les salariés intermittents percevront une rémunération (correspondant à leur coefficient hiérarchique) complétée, le cas échéant, de l'indemnité compensatrice de réduction du temps de travail proratisée.

Le lissage de la rémunération est possible, avec l'accord du salarié, sur la base du douzième de la rémunération de base, primes, gratifications et indemnité de congés payés comprises. A défaut, la rémunération sera calculée selon l'horaire réellement travaillé.

Le paiement des heures dépassant la durée minimale fixée au contrat (y compris, le cas échéant, les majorations légales et conventionnelles pour heures supplémentaires) est effectué avec le salaire du mois au cours duquel le dépassement est constaté.

### **Statut des travailleurs intermittents**

#### **Article 9**

En vigueur étendu

Les salariés intermittents bénéficient d'une classification répondant au contenu de leur poste et aux dispositions collectives en la matière. Ils disposent des mêmes droits que les salariés à temps complet en matière de promotion et de formation.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

Les salariés intermittents bénéficient des droits légaux et conventionnels, sous réserve, pour ces derniers, des modalités spécifiques prévues par la convention ou l'accord collectif applicable.

Les salariés intermittents bénéficient en outre d'une priorité d'affectation aux emplois à temps complet correspondant à leur qualification professionnelle sous réserve d'en exprimer le souhait par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'employeur est tenu de répondre à sa demande par lettre motivée dans un délai maximal de 15 jours ouvrés.

Les congés payés sont pris en dehors des périodes travaillées (sauf accord des parties) et ne s'imputent pas sur la durée annuelle du temps de travail effectif prévue au contrat.

#### **Bilan annuel**

Article 10

En vigueur étendu

Un bilan annuel relatif au travail intermittent sera établi par l'employeur et présenté aux représentants du personnel.

#### **Entrée en vigueur de l'accord**

Article 11

En vigueur étendu

*Le présent accord entrera en vigueur le premier jour suivant son dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris (1).*

NOTA : (1) Article exclu de l'extension par arrêté du 1er avril 2003.

#### **Durée de l'accord**

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois. Les modalités de dénonciation sont fixées par les dispositions du code du travail.

#### **Dépôt**

Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente en 5 exemplaires originaux à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris ainsi qu'au conseil des prud'hommes.

## **Avenant du 24 septembre 2002 portant modifications à l'accord du 8 janvier 2002 relatif au travail intermittent**

| <b>Signataires</b>        |  |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales  | L'alliance des syndicats des industries de la biscotterie, de la biscuiterie, des céréales prêtes à consommer ou à préparer, de la chocolaterie, de la confiserie, des aliments de l'enfance et de la diététique, des préparations pour entremets et desserts ménagers (l'Alliance 7) ; Le syndicat national des fabricants de café soluble ; Le syndicat national de l'industrie et du commerce du café ; La chambre syndicale des torréfacteurs de café de France ; La fédération nationale des syndicats de torréfacteurs de café ; Le syndicat des fabricants de chicorée de France ; Le syndicat national des fabricants de bouillons et potages ; La fédération des industries condimentaires de France ; Le syndicat national des fabricants de vinaigres ; La chambre syndicale française de la levure ; Le syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées ; Le syndicat du thé et des plantes à infusions ; Le syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille, |
| Organisations de salariés | La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation (FGTA) FO,   |

#### **Préambule**

##### **Modifications à l'accord du 8 janvier 2002 relatif au travail intermittent**

En vigueur étendu

Compte tenu de la spécificité de nos secteurs professionnels connaissant d'importantes fluctuations d'activité sur l'année, les signataires conviennent de permettre aux entreprises concernées de s'y adapter en leur donnant la possibilité de conclure des contrats de travail intermittents pour pourvoir des emplois permanents comportant par nature une alternance de périodes travaillées et non travaillées.

Les parties soulignent leur volonté d'assurer aux salariés intermittents une stabilité de travail, contribuant ainsi à une réduction de la précarité.

Cette forme de travail peut concerner tous les emplois de la branche, quelle que soit leur qualification : ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres.

#### **Objet de l'avenant**

##### **Modifications à l'accord du 8 janvier 2002 relatif au travail intermittent**

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu dans le cadre des articles L. 212-4-12 à 15 du code du travail. Il a pour objectif de permettre aux entreprises de conclure des contrats intermittents sur la base de ce texte.

Les signataires rappellent que les contrats intermittents conclus antérieurement au présent avenant et ceux à temps partiel annualisé demeurent en vigueur en application de la loi Aubry II.

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

##### **Modifications à l'accord du 8 janvier 2002 relatif au travail intermittent**

Article 2

En vigueur étendu

Entrent dans le champ d'application du présent avenant les entreprises relevant des conventions collectives nationales des industries alimentaires diverses du 27 mars 1969, des produits exotiques du 1er avril 1996, de la convention collective nationale de l'industrie des glaces, sorbets et crèmes glacées du 15 octobre 1996 et de la convention collective nationale des biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de la diététique, préparations pour entremets et desserts ménagers dite de l'Alliance 7 du 1er juillet 1993.

Les dispositions du présent avenant annulent et remplacent les dispositions antérieures de même nature figurant dans les conventions collectives précitées et complètent l'accord du 8 janvier 2002 relatif au travail intermittent.

#### **Contrat de travail intermittent**

##### **Modifications à l'accord du 8 janvier 2002 relatif au travail intermittent**

Article 3

En vigueur étendu

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée. Il doit faire l'objet d'un écrit qui reprend les éléments suivants : la qualification du salarié, les éléments de rémunération (éventuellement le lissage de celle-ci), la durée annuelle minimale de travail, les périodes de travail et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ainsi que les modalités et les périodes de prise des congés payés.

## **Durée annuelle minimale de travail**

### **Modifications à l'accord du 8 janvier 2002 relatif au travail intermittent**

#### Article 4

En vigueur étendu

La durée minimale de travail est fixée à 800 heures sur 12 mois consécutifs, sauf si le salarié exerce une autre activité lui permettant d'atteindre ce seuil ou s'il en fait la demande expresse. Cette durée annuelle minimale de travail sera atteinte par l'addition des périodes de travail qui alterneront avec des périodes de non-travail.

#### **Périodes travaillées**

### **Modifications à l'accord du 8 janvier 2002 relatif au travail intermittent**

#### Article 5

En vigueur étendu

Durant les périodes travaillées, le salarié suit l'horaire de son unité de travail. Les périodes de travail et la répartition des heures à l'intérieur de celles-ci dépendent du type d'intermittence :

- pour les périodes d'emploi connues à l'avance, le contrat en détermine les dates de début et de fin ;
- pour les périodes d'emploi dont les dates de début et de fin ne sont pas déterminables avec précision, le contrat prévoit le nombre de périodes (en fonction des variations saisonnières ou de production ou des contraintes commerciales).

A l'intérieur de ces périodes, l'entreprise peut demander au salarié de venir travailler moyennant un délai de prévenance d'au moins 15 jours calendaires. Ce délai pourra être réduit à 8 jours en cas de circonstances exceptionnelles. Dans ce dernier cas, le salarié bénéficiera d'une indemnité exceptionnelle équivalente à 2 % de la rémunération de la période de travail considérée. Cette indemnité sera versée à la fin de ladite période.

Le salarié peut refuser les dates proposées ou la répartition des horaires dans la limite de deux fois si la proposition est incluse dans la durée annuelle fixée et de quatre fois si elle constitue un dépassement de cette durée.

NOTA : Arrêté du 1er avril 2003 art. 1 : l'article 5 ' périodes travaillées ' est étendu sous réserve du respect des dispositions du décret prévu par l'article L. 212-4-13 du code du travail relatif à la liste des secteurs d'activités autorisés à déroger à l'obligation de fixer dans le contrat de travail les périodes travaillées et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

#### **Dépassement possible de la durée de travail contractuelle**

### **Modifications à l'accord du 8 janvier 2002 relatif au travail intermittent**

#### Article 6

En vigueur étendu

Les heures dépassant la durée annuelle maximale fixée au contrat ne peuvent excéder le tiers de celle-ci, sauf accord écrit du salarié.

Les heures effectuées au cours d'une semaine donnée, au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail applicable dans l'entreprise par un salarié intermittent, sont des heures supplémentaires.

#### **Périodes non travaillées**

### **Modifications à l'accord du 8 janvier 2002 relatif au travail intermittent**

#### Article 7

En vigueur étendu

En dehors des périodes de travail prévues ci-dessus, le contrat de travail du salarié intermittent sera suspendu.

#### **Rémunération**

### **Modifications à l'accord du 8 janvier 2002 relatif au travail intermittent**

#### Article 8

En vigueur étendu

Les salariés intermittents percevront une rémunération (correspondant à leur coefficient hiérarchique) complétée, le cas échéant, de l'indemnité compensatrice de réduction du temps de travail proratisée.

Le lissage de la rémunération est possible, avec l'accord du salarié, sur la base du 1/12 de la rémunération de base, primes, gratifications et indemnité de congés payés comprises. A défaut, la rémunération sera calculée selon l'horaire réellement travaillé.

Le paiement des heures dépassant la durée minimale fixée au contrat (y compris, le cas échéant, les majorations légales et conventionnelles pour heures supplémentaires) est effectué avec le salaire du mois au cours duquel le dépassement est constaté.

#### **Statut des travailleurs intermittents**

### **Modifications à l'accord du 8 janvier 2002 relatif au travail intermittent**

#### Article 9

En vigueur étendu

Les salariés intermittents bénéficient d'une classification répondant au contenu de leur poste et aux dispositions collectives en la matière. Ils disposent des mêmes droits que les salariés à temps complet en matière de promotion et de formation.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

Les salariés intermittents bénéficient des droits légaux et conventionnels, sous réserve, pour ces derniers, des modalités spécifiques prévues par la convention ou l'accord collectif applicable.

Les salariés intermittents bénéficient en outre d'une priorité d'affectation aux emplois à temps complet correspondant à leur qualification professionnelle, sous réserve d'en exprimer le souhait par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'employeur est tenu de répondre à sa demande par lettre motivée dans un délai maximal de 15 jours ouvrés.

Les congés payés sont pris en dehors des périodes travaillées (sauf accord des parties) et ne s'imputent pas sur la durée annuelle du temps de travail effectif prévue au contrat.

#### **Bilan annuel**

### **Modifications à l'accord du 8 janvier 2002 relatif au travail intermittent**

#### Article 10

En vigueur étendu

Un bilan annuel relatif au travail intermittent sera établi par l'employeur et présenté aux représentants du personnel.

#### **Entrée en vigueur de l'avenant**

### **Modifications à l'accord du 8 janvier 2002 relatif au travail intermittent**

#### Article 11

En vigueur étendu

#### Durée de l'avenant

#### Modifications à l'accord du 8 janvier 2002 relatif au travail intermittent

##### Article 12

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois. Les modalités de dénonciation sont fixées par les dispositions du code du travail.

##### Dépôt

#### Modifications à l'accord du 8 janvier 2002 relatif au travail intermittent

##### Article 13

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé par les soins de la partie la plus diligente, en 5 exemplaires originaux, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris ainsi qu'au conseil des prud'hommes.

Fait à Paris, le 24 septembre 2002.

### Accord du 2 mai 2002 portant sur le travail de nuit

| Signataires               |   |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales  | L'alliance des syndicats des industries de la biscotterie, de la biscuiterie, des céréales prêtes à consommer ou à préparer, de la chocolaterie, de la confiserie, des aliments de l'enfance et de la diététique, des préparations pour entremets et desserts ménagers (L'Alliance 7) ; Le syndicat national des fabricants de café soluble ; Le syndicat national de l'industrie et du commerce du café/chambre syndicale des torréfacteurs ; La fédération nationale des syndicats de torréfacteurs de café/union des torréfacteurs de France ; La chambre syndicale des décaféineurs ; Le syndicat des fabricants de chicorée de France ; Le syndicat national des fabricants de bouillons et potages ; La fédération des industries condimentaires de France ; Le syndicat national des fabricants de vinaigres ; La chambre syndicale française de la levure ; Le syndicat du thé et des plantes à infusions ; Le syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille, |
| Organisations de salariés | La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation (FGTA) FO ; La fédération des syndicats commerces, services et force de vente (CSFV) CFTC,  |
| Organisations adhérentes  | Le syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées (SFIG), 18, rue de la Pépinière, 75008 Paris, par lettre du 17 juin 2002 (BO CC 2002-27).   |

#### Préambule

En vigueur étendu

Les parties conviennent d'adapter les dispositions de l'accord dudit ' 5 branches ' du 18 mars 1999 portant reconduction de certaines dispositions de l'accord du 24 mars 1997 relatives au travail de nuit au nouveau dispositif prévue par la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, les parties veilleront au respect de l'obligation d'intégration de l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les négociations annuelles obligatoires des entreprises (salaires effectifs, durée effective et organisation du temps de travail, prévoyance maladie et épargne salariale) et porteront une attention particulière au respect de l'égalité professionnelle dans l'ensemble des négociations de branche en cours et à venir.

NOTA : Arrêté du 9 octobre 2002 art. 1 : l'accord du 2 mai 2002 est étendu sous réserve qu'en application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 213-4 du code du travail, un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise prévoit les clauses suivantes permettant la mise en place ou l'extension à de nouvelles catégories de salariés du travail de nuit : - les mesures destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs ; - les mesures destinées à faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport. En l'absence de ces clauses, l'accord n'est d'application directe que dans les entreprises ayant déjà recours au travail de nuit.

#### Champ d'application

##### Article 1er

En vigueur étendu

Entrent dans le champ d'application du présent accord, les entreprises relevant des conventions collectives nationales des industries alimentaires diverses du 27 mars 1969, des produits exotiques du 1er avril 1969, de la convention collective nationale industrie des glaces, sorbets et crèmes glacées du 15 octobre 1996 et de la convention collective nationale des biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de la diététique, préparations, pour entremets et desserts ménagers, dite de l'Alliance 7, du 1er juillet 1993.

Les dispositions du présent accord annulent et remplacent les dispositions antérieures de même nature figurant dans les conventions collectives précitées et les accords collectifs en vigueur (cf. annexe) (1).

NOTA : (1) Terme exclu de l'extension par arrêté du 9 octobre 2002.

#### Conditions de mise en place du travail de nuit

##### Article 2

En vigueur étendu

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

Il ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés que s'il est :

- soit impossible techniquement d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements utilisés ;
- soit indispensable économiquement d'allonger le temps d'utilisation des équipements, en raison, en particulier, de la part que représente le coût de ces équipements dans le prix de revient des produits de l'entreprise, ou du caractère impératif des délais de fabrication et de livraison des produits finis ;
- soit impossible, pour des raisons tenant à la sécurité des matières et des produits finis et donc à la sécurité alimentaire du consommateur, d'interrompre l'activité des salariés au cours d'une partie ou de la totalité de la plage horaire considérée, ou bien de faire effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire.

La mise en place du travail de nuit ne peut se faire qu'après accord d'entreprise ou, à défaut, consultation des représentants du personnel. A cette occasion, les partenaires pourront étudier les solutions alternatives plus favorables. Dans tous les cas, et là où il existe, le CHSCT est consulté.

Lors de l'introduction ou de l'extension du travail de nuit dans une entreprise ou un établissement, le CE et son CHSCT, ou, à défaut de ces instances, les délégués du personnel, sont informés des motifs entraînant cette mesure et consultés sur les modalités de sa mise en oeuvre, notamment en ce qui concerne la santé et la sécurité des travailleurs, les horaires et les formes d'organisation du travail de nuit les mieux adaptés et l'organisation nocturne des services sociaux.

#### Définition du travail de nuit

##### Article 3

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 213-1-1 nouveau du code du travail, constitue un travail de nuit tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures.

Il est possible de substituer à cette période une autre période de 9 heures consécutives comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures.

Le dernier alinéa de l'article 3 ' Définition du travail de nuit ' est étendu sous réserve que, conformément aux dispositions de l'article L. 213-1-1 du code du travail, la substitution à la période légale du travail de nuit définie par le présent accord intervienne par accord collectif étendu ou par accord d'entreprise. Par ailleurs, la période substituée doit être définie précisément par le nouvel accord.

### Définition du travailleur de nuit

#### Article 4

En vigueur étendu

Est considéré comme travailleur de nuit pour l'application du présent accord, tout salarié :

- dont l'horaire de travail habituel le conduit, au moins 2 fois par semaine, à effectuer au moins 3 heures de son temps de travail quotidien dans la plage horaire définie à l'article 3 ci-dessus ;
- soit qui accomplit sur une année civile au moins 300 heures de travail effectif sur la plage horaire définie à l'article 3 ci-dessus.

### Durée du travail de nuit

#### Article 5

En vigueur étendu

La durée quotidienne de travail effectif effectuée par salarié travaillant de nuit ne peut excéder 8 heures à l'exception des salariés occupés dans le cadre de l'article L. 221-5-1 du code du travail.

La durée maximale quotidienne de travail effectif des salariés travaillant la nuit peut être portée à 9 heures dans les cas suivants : travaux de sécurité, traitement de denrées périssables, absence de relève sur des postes stratégiques et rotation équilibrée avec les équipes de jour *et également lorsque l'horaire hebdomadaire du travail de nuit sera réparti sur moins de 5 jours* (1).

La durée maximale quotidienne du poste de nuit peut être portée à 12 heures pour les salariés travaillant de nuit exerçant des activités de maintenance, 3 fois par semaine dans la limite de 12 semaines par an.

Il peut également être dérogé à la durée maximale quotidienne de 8 heures dans les autres conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les salariés travaillant de nuit dont le temps de travail effectif quotidien est égal ou supérieur à 7 heures 30 bénéficient d'une pause dite " pause de casse-croûte " d'une durée de 30 minutes.

Cette pause n'est pas considérée comme du temps de travail effectif à condition que l'article 1.1 de l'accord de branche de réduction du temps de travail du 18 mars 1999 soit respecté.

La pause précitée n'est pas rémunérée. Elle n'est pas cumulable avec toute autre pause d'origine conventionnelle ou non ayant la même fonction.

La durée de travail effectif hebdomadaire moyenne des salariés travaillant de nuit ne peut dépasser 40 heures sauf dans le cadre d'une modulation. Cette durée hebdomadaire de travail peut être portée à 42 heures maximum lorsque l'organisation du travail, imposée par les contraintes d'utilisation des équipements tenant aux caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifie.

Il peut également être dérogé à la durée moyenne hebdomadaire maximale de travail des salariés travaillant de nuit dans les autres conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

NOTA : (1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 9 octobre 2002.

Le cinquième alinéa de l'article 5 ' Durée du travail de nuit ' est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 220-2 du code du travail.

### Contreparties

#### Article 6

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Le deuxième alinéa de l'article 6-1 ' Repos compensateur ' est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 213-4 du code du travail, aux termes desquelles les avantages visés par cet alinéa servis par les entreprises, qui se substituent au repos payé de deux jours prévu au premier alinéa de cet article, doivent être, d'une part, du repos et, d'autre part, exclusivement réservés aux travailleurs de nuit.

Le dernier alinéa de l'article 6-1 susmentionné est étendu sous réserve que conformément aux dispositions de l'article L. 212-15-3 du code du travail la qualification de travailleurs de nuit ne remette pas en cause l'autonomie dans l'organisation de l'emploi du temps des cadres disposant d'une convention annuelle de forfait en jours et que ceux-ci bénéficient de l'ensemble des conséquences attachées à la qualification de travailleur de nuit.

### Droits des travailleurs de nuit

#### Article 7

En vigueur étendu

##### 7.1. Priorité pour un emploi de jour

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur doit porter à la connaissance des salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Transfert à un poste de jour pour raisons familiales :

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, telles que la garde d'un enfant de moins de 6 ans ou la prise en charge par le seul salarié d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour.

Transfert à un poste de jour pour raisons médicales :

Lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, le travailleur de nuit 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.

Dans ce cas, l'intéressé continue à percevoir la majoration prévue à l'article 6 ci-dessus jusqu'à la fin du mois en cours et au minimum pendant 2 semaines.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude médicale au travail de nuit, à moins qu'il ne justifie par écrit soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un autre poste, soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé.

##### 7.2. Droit pour le salarié de refuser un emploi de nuit

Sauf lorsqu'elle est expressément prévue par le contrat de travail, l'affectation à un poste de nuit entraînant la qualité de travailleur de nuit d'un salarié occupé sur un poste de jour, est soumise à l'accord exprès de l'intéressé.

Lorsque le contrat de travail prévoit que le salarié occupé à un poste de jour pourra être occupé en qualité de travailleur de nuit, l'intéressé sera fondé à refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que cette affectation serait incompatible avec des obligations familiales impérieuses, telles que la garde d'un enfant de moins de 6 ans ou la prise en charge par le seul salarié d'une personne dépendante, sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Lors de l'affectation d'un salarié à un poste de nuit, l'employeur portera une attention particulière, en vue de rechercher les solutions appropriées, aux

difficultés rencontrées individuellement par certains salariés, notamment en ce qui concerne les gardes d'enfants et l'utilisation des transports.

### **Surveillance médicale des travailleurs de nuit**

#### Article 8

En vigueur étendu

Avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers de 6 mois au plus, tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière dont les conditions seront déterminées par un décret en Conseil d'Etat.

Le médecin du travail doit prodiguer à l'entreprise tous conseils sur la façon de réduire ou d'éviter les problèmes de santé associés au travail de nuit.

Le médecin du travail est consulté par le CHSCT avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

### **Sécurité**

#### Article 9

En vigueur étendu

Toutes dispositions doivent être prises pour maintenir pendant le travail de nuit le même niveau de protection contre les risques professionnels que pendant le reste de la journée, notamment en évitant l'isolement des travailleurs ou en prévoyant des dispositifs de communication appropriés.

### **Formation des travailleurs de nuit**

#### Article 10

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Représentation du personnel**

#### Article 11

En vigueur étendu

Les représentants du personnel et délégués syndicaux travaillant de nuit devant pouvoir exercer normalement leur mandat, leur horaire de travail peut être temporairement modifié. Cette modification temporaire d'horaire sera sans incidence en ce qui concerne la rémunération de l'intéressé ou toute autre forme de contrepartie accordée par l'employeur.

### **Protection des femmes enceintes**

#### Article 12

En vigueur étendu

Un régime de protection des femmes enceintes ou ayant accouché travaillant de nuit est mis en place par la loi du 9 mai 2001 ' relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes '.

Cette protection se traduit, pour les intéressées, par un droit au transfert sur un poste de jour et, en l'absence d'une telle possibilité de reclassement, par la suspension de leur contrat de travail assortie d'une garantie de rémunération.

### **Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de travail de nuit**

#### Article 13

En vigueur étendu

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

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit ;
- pour muter un salarié 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.

### **Entrée en vigueur de l'accord**

#### Article 14

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

L'entrée en vigueur des dispositions du présent accord n'a pas, en elle-même, pour effet de remettre en cause les dispositions pouvant être considérées comme plus avantageuses pour les salariés, en vertu des accords d'entreprises ou d'établissement préexistants.

### **Durée de l'accord**

#### Article 15

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois. Les modalités de dénonciation sont fixées par les dispositions du code du travail.

### **Dépôt**

#### Article 16

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente en 5 exemplaires originaux à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris ainsi qu'au conseil des prud'hommes.

### **Extension**

#### Article 17

En vigueur étendu

La partie la plus diligente en demandera l'extension.

---

## **Accord national professionnel du 24 septembre 2002 relatif à la prévoyance**

## Signataires

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

## Préambule

En vigueur étendu

Compte tenu de l'importance qu'ils attachent à la protection sociale des salariés, les signataires conviennent de la mise en place d'un régime de prévoyance obligatoire au sein d'un accord national interprofessionnel.

Ce nouveau régime de prévoyance obligatoire inclut les garanties décès-invalidité permanente et totale et rente éducation.

Il bénéficie à tous les salariés non cadres ne cotisant pas à un régime de prévoyance des cadres.

## Objet de l'accord - Champ d'application

### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord interprofessionnel a pour objet d'instituer un régime obligatoire de prévoyance au profit de tous les salariés non cadres liés par un contrat de travail à une entreprise ou établissement relevant du champ d'application des conventions collectives nationales des industries alimentaires diverses du 27 mars 1969, des produits exotiques du 1er avril 1969, de la convention collective nationale de l'industrie des glaces, sorbets et crèmes glacées du 15 octobre 1996 et de la convention collective nationale des biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de la diététique, préparations pour entremets et desserts ménagers ' Alliance 7 ' du 1er juillet 1993.

Le présent accord s'appliquera en France métropolitaine.

Les salariés couverts au titre du présent accord sont ceux inscrits à l'effectif de l'entreprise. Les VRP sont exclus de l'application de cet accord.

## Prestations

### Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord prévoit, en cas de décès toutes causes ou d'invalidité permanente et totale du salarié, le versement d'un capital aux bénéficiaires désignés ou, à défaut, aux héritiers de premier rang, ou, à défaut, selon l'ordre de la dévolution successorale, et une rente éducation aux enfants à charge du salarié.

Le montant des versements est déterminé en pourcentage du salaire de référence, à savoir de la rémunération annuelle brute précédant le décès ou la déclaration d'invalidité, limitée à la tranche B des salaires (4 plafonds de la sécurité sociale).

#### 2.1. Capital décès invalidité permanente et totale

Un capital égal à 100 % du salaire de référence des salariés assurés est servi aux bénéficiaires désignés ou, à défaut, aux héritiers de premier rang ou, à défaut, selon l'ordre de la dévolution successorale.

Ce capital est majoré de 20 % du salaire de référence pour chaque enfant à charge au moment où intervient le décès.

Un deuxième capital est versé aux enfants à charge en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint, du partenaire de PACS ou du concubin notoire, non remarié et âgé de moins de 60 ans. Ce deuxième capital est égal au capital versé au moment du premier décès hors majoration.

En cas d'invalidité permanente et totale, le salarié perçoit un capital d'un montant identique à celui prévu en cas de décès. Est considéré en situation d'invalidité permanente et totale le participant reconnu par la sécurité sociale, avant l'âge de 65 ans, soit comme invalide 3e catégorie en application de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, soit victime d'accident de travail bénéficiant de la rente pour incapacité permanente et totale, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

Ce capital est versé en 4 fois (1/4 par trimestre) dans l'année civile suivant la déclaration d'invalidité permanente et totale par la sécurité sociale. Il pourra être versé en 1 fois à la demande expresse du salarié.

#### 2.2. Garantie rente éducation

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale du salarié, les enfants à charge bénéficient d'une rente égale à :

- 6 % du salaire de référence jusqu'au 16e anniversaire de l'enfant ;
- 8 % du salaire de référence au-delà du 16e anniversaire et jusqu'au 18e anniversaire de l'enfant ;
- 8 % du salaire de référence de 18 à 25 ans inclus si poursuite d'études ou événements assimilés.

La rente est doublée lorsque les enfants sont orphelins de père et mère.

Si l'enfant est reconnu invalide 2e ou 3e catégorie par la sécurité sociale, avant son 21e anniversaire, il lui est versé une rente à hauteur de 6 % du salaire de référence jusqu'à 15 ans inclus, puis une rente viagère à hauteur de 8 % du salaire de référence.

## Cotisations

### Article 3

En vigueur étendu

Le taux global de cotisation des garanties susvisées est de 0,38 % du salaire de référence partagé de la manière suivante :

| GARANTIES                             | PART SALARIÉ (en %) | PART EMPLOYEUR (en %) | TOTAL (en %) |
|---------------------------------------|---------------------|-----------------------|--------------|
| Décès invalidité permanente et totale | 0,12                | 0,12                  | 0,24         |
| Rente éducation                       | 0,07                | 0,07                  | 0,14         |
| Totale                                | 0,19                | 0,19                  | 0,38         |

Le salaire de référence est le salaire brut limité à la tranche B (4 plafonds de la sécurité sociale).

## Organismes désignés

### Article 4

En vigueur étendu

L'organisme assureur désigné est ISICA Prévoyance pour la garantie décès invalidité permanente et totale (ISICA Prévoyance, 26, rue de Montholon, 75305 Paris Cedex 09) et l'OCIRP pour la garantie rente éducation (OCIRP, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris), ISICA Prévoyance recevant délégation de la part de cette dernière pour appeler les cotisations et régler les prestations.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par le présent accord seront examinées par la commission paritaire composée des signataires du présent accord dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. Cette réunion se tiendra au cours du semestre qui précédera l'expiration de ce délai.

### **Comité national paritaire de suivi**

#### **Article 5**

En vigueur étendu

Un comité national paritaire de suivi de l'accord, composé d'un représentant de chacune des organisations syndicales signataires du présent accord et d'un nombre égal de membres de l'organisation patronale, est chargé d'étudier l'ensemble des questions posées par l'application de ce régime et de veiller à son bon fonctionnement par l'organisme assureur désigné.

Ce comité se réunira une fois par an. L'assureur sera chargé au cours de cette réunion de présenter les résultats.

### **Changement d'organisme assureur**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

Conformément à la réglementation en vigueur, dans l'hypothèse du changement d'organisme assureur au sein de l'entreprise résultant de l'adhésion à l'organisme assureur désigné par le présent accord ou en cas de changement d'organisme assureur décidé par les partenaires sociaux à l'occasion d'une révision du présent accord, les rentes éducation en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint à la date de résiliation.

Par ailleurs, la revalorisation des rentes éducation sera assurée par le nouvel organisme dans des conditions au moins identiques à celles définies dans le présent accord.

A compter de l'application de l'accord, les salariés bénéficiant d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale et de rente d'invalidité se verront maintenir la couverture du risque décès. Le changement d'organisme assureur sera sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garanties en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité.

Par contre, le nouvel organisme assureur devra assurer la couverture du risque décès au profit des salariés qui bénéficieraient ultérieurement, et après le changement d'organisme assureur, d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale et de rente d'invalidité.

### **Clause de sauvegarde**

#### **Article 7**

En vigueur étendu

Conformément au 2e alinéa de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les entreprises ayant souscrit avant la date de signature du présent accord un contrat de prévoyance pour leur personnel non cadre s'acquittant des cotisations correspondantes ne seront pas tenues d'adhérer aux organismes désignés.

En cas de litige, le comité national paritaire de suivi pourra être saisi.

NOTA : Arrêté du 28 mars 2003 art. 1 : l'article 7 ' clause de sauvegarde ' est étendu sous réserve qu'en application des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale la possibilité de ne pas adhérer au régime de prévoyance de la branche soit limitée aux seules entreprises disposant de couvertures prévoyance d'un niveau supérieur à celui fixé par la branche ;

### **Durée et modalités de révision et de dénonciation de l'accord**

#### **Article 8**

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve qu'une demande accompagnée des modifications envisagées soit transmise à chacune des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées à l'article L. 132-7 du code du travail. L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois. Les modalités de dénonciation sont fixées par l'article L. 132-8 du code du travail.

### **Date d'effet**

#### **Article 9**

En vigueur étendu

Cet accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et, de ce fait, deviendra obligatoire pour l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 1er.

En conséquence, les entreprises seront tenues d'affilier, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, leur personnel salarié non cadre visé à l'article 1er auprès d'ISICA Prévoyance tant pour les risques assurés par ISICA Prévoyance que pour ceux assurés par l'OCIRP.

Une notice d'information sera adressée aux entreprises, à charge pour elles de la remettre à chaque salarié afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime (détail des garanties, désignation de l'organisme assureur, formalités de prise en charge).

### **Dépôt**

#### **Article 10**

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente en 5 exemplaires originaux à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, ainsi qu'au greffe du conseil des prud'hommes.

### **Extension**

#### **Article 11**

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé de la sécurité sociale et au ministère chargé du budget l'extension du présent accord, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries alimentaires diverses du 27 mars 1969, des produits exotiques du 1er avril 1969, de la convention collective nationale de l'industrie des glaces, sorbets et crèmes glacées du 15 octobre 1996, de la convention collective nationale des biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de la diététique, préparations pour entremets et desserts ménagers, ' Alliance 7 ' du 1er juillet 1993, et ce en application de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 24 septembre 2002.

---

## **Accord du 6 décembre 2004 relatif au tutorat**

## Signataires

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

## Préambule

En vigueur étendu

Les parties du présent accord considèrent que l'exercice du tutorat doit être renforcé pour contribuer à la réussite des contrats et périodes de professionnalisation, et de manière plus générale, au développement de la transmission des compétences au sein de l'entreprise.

## Tuteur

### Article 1er

En vigueur étendu

L'exercice du tutorat se fait sur la base du volontariat. Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

## Formation

### Article 2

En vigueur étendu

Dans le cadre de l'exercice du tutorat, le salarié bénéficie d'une formation spécifique incluant des objectifs pédagogiques et des éléments de programme liés à l'exercice de ladite fonction. Cette formation satisfait à un cahier des charges qui sera finalisé dans un délai de 6 mois et sera annexé au présent accord.

Ces formations sont prises en charge par l'OPCA dans la limite des financements disponibles (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-16-1 (3°) du code du travail et de l'article D. 981-9 dudit code, ( arrêté du 23 décembre 2005, art. 1er).

## Missions du tuteur

### Article 3

En vigueur étendu

Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation ;
- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- et le cas échéant, de participer à l'évaluation des acquis.

De plus, le tuteur est informé des actions de formation (contenu, processus...) réalisées par l'organisme de formation.

Une information annuelle sur le tutorat dans l'entreprise sera communiquée au comité d'entreprise.

## Exercice du tutorat

### Article 4

En vigueur étendu

Afin d'exercer les missions qui lui sont confiées pour le suivi des salariés, le tuteur dispose du temps nécessaire.

Ainsi, l'entreprise prendra les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires et compatibles à l'accomplissement de la mission du tuteur.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément sa mission à l'égard de plus de 3 salariés.

Lorsqu'il est employeur, le tuteur ne peut exercer simultanément sa mission à l'égard de plus de 2 salariés.

## Valorisation du tutorat

### Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires entendent valoriser et reconnaître les missions exercées dans le cadre du tutorat. Ainsi, le tutorat sera pris en compte dans le cadre de la gestion de carrière des tuteurs.

## Dispositions diverses

### Article 6

En vigueur étendu

### Article 6.1

#### Révision

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

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

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

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

### Article 6.2

#### Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.

#### Article 6.3

#### Accords d'entreprises

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

#### Article 6.4

#### Date d'effet

Le présent accord prendra effet dès sa signature. Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la cohésion sociale.

Fait à Paris, le 6 décembre 2004.

### Avenant n° 1 du 25 juillet 2005 relatif au champ d'application de l'accord du 6 décembre 2004 (tutorat)

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

#### Préambule

#### Champ d'application

En vigueur étendu

Cet avenant a pour objet de déterminer le champ d'application de l'accord relatif au développement du tutorat dans diverses branches des industries alimentaires en date du 6 décembre 2004.

En conséquence, les signataires précisent ce qui suit :

#### Champ d'application

#### Article 1er

En vigueur étendu

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

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

Fait à Paris, le 25 juillet 2005.

### Annexe à l'accord du 5 avril 2006, relative au cahier des charges de la formation des tuteurs

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

#### Préambule

#### Annexe relative au cahier des charges de la formation des tuteurs

En vigueur non étendu

L'accord du 6 décembre 2004 relatif au développement du tutorat dans diverses branches des industries alimentaires prévoit que le salarié tuteur bénéficiera d'une formation spécifique satisfaisant à un cahier des charges élaboré paritaire.

Les partenaires sociaux se sont entendus sur le cahier des charges ci-après qui sera annexé à l'accord initial.

#### Cahier des charges de la formation des tuteurs

## I. - Les prérequis indispensables

### Annexe relative au cahier des charges de la formation des tuteurs

En vigueur non étendu

Le tuteur est le référent professionnel du salarié tuteuré. Il doit être volontaire pour cette mission.

Il doit être capable de se faire comprendre. L'entreprise doit le mettre en situation de tutorat à l'issue de cette formation.

## II - Les missions confiées au tuteur et les objectifs pédagogiques de la formation

### Annexe relative au cahier des charges de la formation des tuteurs

En vigueur non étendu

#### MISSION DU TUTEUR

1. Accueillir, aider, informer et guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation.

#### OBJECTIF PÉDAGOGIQUE DE LA FORMATION

Préparer les premiers contacts :

- savoir présenter l'entreprise, le service, les autres services, son rôle dans l'entreprise et le poste confié au nouvel arrivant ;
- donner des repères : usages en vigueur, emplacements à connaître (infirmerie, restaurant entreprise, CE).

Définir les modalités de fonctionnement entre le tuteur et le tuteuré.

Comprendre la représentation que le tuteuré se fait de son travail.

Identifier la motivation.

Susciter l'implication dans son poste, créer la sécurité et la confiance par la conduite d'entretien, les relations interpersonnelles, le respect de l'autre, les outils de dialogue (écoute, reformulation, diplomatie, réfuter les contradictions).

-

#### MISSION DU TUTEUR

2. Accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel.

#### OBJECTIF PÉDAGOGIQUE DE LA FORMATION

Accompagner et valoriser la progression du tuteuré dans son projet : encourager, avoir une approche constructive, prendre en compte la diversité des situations des collaborateurs concernés.

Apporter un soutien permanent et une aide en rassurant.

Faire le point régulièrement lors d'entretiens formels ou informels.

Aider à raisonner en utilisant des méthodologies d'analyse des situations et des risques.

Aider à la résolution des difficultés rencontrées. Laisser une marge d'autonomie suffisante au tuteuré.

-

#### MISSION DU TUTEUR

3. Contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle.

#### OBJECTIF PÉDAGOGIQUE DE LA FORMATION

Connaître le processus d'apprentissage :

- comment apprend-on ?
- que dois-je transmettre ?
- dans quel ordre ?

Etre capable d'organiser le travail et la progression :

- planifier, structurer, organiser, transmettre en formalisant chaque séquence d'apprentissage ;
- identifier un réseau de personnes ressources dans l'entreprise susceptible d'être sollicitées par le tuteur ou le tuteuré ;
- expliquer, montrer, laisser faire, vérifier le transfert de connaissances aux plans théoriques et pratiques ;
- assurer une régulation en adaptant les méthodes et la formation à la progression du salarié, si besoin est, en modifiant l'ordre des séquences ou les délais d'acquisition ;
- maintenir le niveau de performance et s'assurer que la connaissance est maintenue dans le temps ;
- participer à la coordination avec les autres acteurs impliqués dans la formation du tuteuré : RH, responsable hiérarchique, organisme de formation.

Le tuteur doit savoir rechercher et restituer des informations.

-

#### MISSION DU TUTEUR

4. Le cas échéant, participer à l'évolution des acquis.

#### OBJECTIF PÉDAGOGIQUE DE LA FORMATION

Procéder à une évaluation continue :

- connaissances ;
  - comportement au travail ;
  - compétences techniques, et engager, le cas échéant, les actions correctrices ;
- S'approprier l'utilisation de l'ensemble des outils d'évaluation et les documents existants (exemple : livret de suivi ...).

Etre capable d'évaluer la situation de travail et non pas porter de jugement sur la personne (sortir de la dimension affective).

## III - Choix de l'organisme de formation

### Annexe relative au cahier des charges de la formation des tuteurs

En vigueur non étendu

L'organisme de formation retenu devra proposer en fonction des niveaux des candidats et des besoins des entreprises :

- un programme de formation répondant aux missions confiées au tuteur et aux objectifs pédagogiques de la formation définis en II ;
- un bon compromis entre pratique et théorie ;

- une méthode pédagogique s'appuyant sur :
- une participation active ;
- un travail en groupe ;
- des jeux de rôle ;
- une formation en alternance ;
- des modalités d'évaluation du tuteur certifiant sa capacité à exercer sa mission ;
- la durée et les modalités de la formation.

Fait à Paris, le 5 avril 2006.

## **Accord du 6 décembre 2004 relatif à la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans diverses branches des industries alimentaires**

| <b>Signataires</b>        |   |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales  | L'alliance 7 ; L'association des entreprises de produits alimentaires élaborés (ADEPALE) ; La chambre syndicale française de la levure (CSFL) ; La chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France (CSRCSF) ; Le syndicat national des fabricants de sucre de France (SNFS) ; Le comité français du café ; Le syndicat français des fabricants de café soluble ; Le syndicat national de l'industrie et du commerce du café (SNICC) ; La FEDALIM pour le compte de : - syndicat national des fabricants de bouillons et de potages (SNFBP) ; - fédérations des industries condimentaires de France (FICF) ; - syndicat national des fabricants de vinaigres (SNFV) ; - syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille (SNPE) ; - syndicat du thé et des plantes à infusion (STEPI) ; - syndicat de la chicorée de France (SCF) ; La fédération française des industriels charcutiers, traiteurs, transformateurs de viandes (FICT) ; La fédération nationale des industries laitières (FNIL) ; Le syndicat des fabricants de glaces, sorbets, crèmes glacées (SFIG) ; Le syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France (SIFPAF), |
| Organisations de salariés | La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture et de l'alimentation (FGTA) FO ; La fédération des syndicats CFTC des commerces, services et force de vente ; La fédération du personnel d'encadrement de la production de la transformation, de la distribution des services et organismes agroalimentaires et des cuirs et peaux CFE-CGC ; La fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT.   |
| Organisations adhérentes  | Les organisations professionnelles de la branche des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie, classées sous les codes 158-A et 158-B, à savoir : -la fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises (FEBPF) ; -le groupement indépendant des terminaux de cuisson (GITE), Déclarent, conformément à la décision paritaire prise par la CPNEFP de la branche en date du 8 février 2006, Adhérer à l'observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications mis en place dans diverses branches des industries alimentaires par accord du 6 décembre 2004 (par acte d'adhésion du 6 mars 2006, BO CC 2006-19).  |

### **Préambule**

En vigueur étendu

Les industries alimentaires ont fait du développement des compétences un axe majeur de leurs politiques sociales. Le besoin de faire connaître leurs métiers, d'anticiper leur évolution, de préparer les changements et de faire évoluer les compétences ont conduit les partenaires sociaux à créer un observatoire.

D'une part, le rythme accéléré des innovations techniques et technologiques, la diversification des produits et le vieillissement de la population entraînent une transformation des métiers que les branches signataires souhaitent être en mesure d'évaluer et d'anticiper.

D'autre part, la loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social du 4 mai 2004 a élargi les thèmes discutés par la négociation triennale de branche aux conditions de mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications et d'examen par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles.

A cet effet, les signataires du présent accord ont souhaité mettre en place un observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications destiné à assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers du secteur, tant au niveau local, régional et national, afin d'anticiper leur transformation, leur naissance voire leur obsolescence.

Ses objectifs sont de disposer d'une meilleure connaissance des métiers existants et en devenir et des aptitudes qu'ils requièrent, et identifier les évolutions de manière régulière pour pouvoir proposer des actions anticipatrices ou d'ajustement, en termes de formation et de gestion prévisionnelle des métiers.

L'observatoire s'inscrit dans une démarche globale et permanente d'enrichissement du dialogue social, de valorisation et de promotion de nos métiers, ainsi que du développement de l'emploi.

### **Création de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications**

#### Article 1er

En vigueur étendu

#### 1.1. Observatoire

Les branches signataires du présent accord ont créé un observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications dans diverses branches des industries alimentaires dénommé Observia. Il a vocation à accompagner les branches professionnelles et les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

#### 1.2. Champ territorial

Le champ de compétence territorial de l'observatoire est national.

### **Missions de l'observatoire**

#### Article 2

En vigueur étendu

L'observatoire paritaire Observia est chargé de :

- réaliser des études prospectives quantitatives et ou qualitatives des métiers et des qualifications, ciblées ou spécifiques en recourant à des experts dans la limite des moyens disponibles ;
- apporter des informations pour la définition de la politique compétence, emploi et formation des branches ;
- identifier, faire connaître les métiers et qualifications et encourager leur reconnaissance par les branches ;
- identifier les métiers émergents, stratégiques et ceux en voie de disparition afin notamment d'anticiper les besoins en formation et en matière d'emplois ;
- identifier les métiers transversaux et les passerelles entre lesdits métiers ;
- aider par ses travaux d'observation et de prospection les branches professionnelles et les entreprises dans la mise en œuvre d'une gestion anticipée des compétences et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

L'observatoire s'attachera à obtenir et intégrer les données relatives à l'emploi des femmes et des hommes.

### **Comité de pilotage paritaire d'Observia**

#### Article 3

En vigueur étendu

### 3.1. Composition

Chaque organisation syndicale représentative des salariés signataire désigne un représentant titulaire et un représentant suppléant ayant vocation à siéger au comité de pilotage.

Les organisations professionnelles d'employeurs désignent un nombre égal de représentants titulaires et suppléants.

Chaque représentant titulaire d'une organisation syndicale représentative des salariés et des organisations professionnelles d'employeurs dispose d'un siège au comité de pilotage.

Le (ou les) représentant (s) suppléant (s) siège (nt) au comité de pilotage en cas d'indisponibilité du (ou des) représentant (s) titulaire (s).

Le comité se dotera d'un règlement intérieur fixant en particulier les modalités de fonctionnement et de convocation.

Sur présentation de la convocation au comité de pilotage, les membres du comité, salariés d'une entreprise ressortissant du champ d'application d'une convention collective du présent accord, bénéficieront d'une autorisation d'absence pour participer aux travaux du comité de pilotage.

Le temps passé aux réunions du comité leur sera payé par leur entreprise, sur justification de leur participation effective au comité de pilotage, comme s'ils avaient normalement travaillé, conformément aux dispositions prévues par les conventions collectives des branches signataires du présent accord.

### 3.2. Rôle

Le comité de pilotage paritaire d'Observia est chargé dans le cadre des missions définies à l'article 2 du présent accord de :

- mettre en œuvre les orientations générales ;
- assurer l'administration courante d'Observia ;
- arrêter les priorités des travaux à partir de l'étude des demandes de tous les secteurs d'activité ;
- définir et contrôler les moyens nécessaires pour ces études (budget, demande de financement ...) ;
- conduire les appels d'offre et choisir les experts ;
- suivre et valider les travaux.

### 3.3. Saisine

Conformément à la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, le comité de pilotage paritaire est saisi par :

- une ou des CPNEFP des branches signataires ;
- une ou des instances paritaires des branches signataires ;
- la commission nationale paritaire interalimentaire de l'emploi.

La saisine doit être accompagnée d'un avis de l'instance paritaire concernée.

### 3.4. Décisions

Les décisions du comité de pilotage paritaire donnent lieu à un vote au sein de chaque collège selon les règles de majorité fixées par chacun des deux collèges.

Chaque collègue disposera d'une voix portée par son représentant.

Les décisions motivées sont notifiées aux instances demandereses.

### 3.5. Présidence

Le comité paritaire de pilotage élit pour 3 ans, parmi la ou les candidatures proposées par chacun des collèges, un président et un vice-président.

Le président doit être choisi alternativement dans l'un ou l'autre collège, et le vice-président dans le collège auquel n'appartient pas le Président.

### 3.6. Moyens dédiés

#### 3.6.1. Localisation

Les locaux dédiés à Observia sont fixés au 21, rue Fortuny, 75017 Paris.

La localisation pourra être modifiée à tout moment par le comité de pilotage d'Observia, selon les règles fixées à l'article 3.4 du présent accord.

#### 3.6.2. Secrétariat

Le secrétariat agit selon les directives fixées par le comité de pilotage et est placé sous la responsabilité fonctionnelle conjointe du président et du vice-président.

Il est chargé de mettre en œuvre les décisions du comité de pilotage et d'assurer le bon fonctionnement administratif de l'observatoire.

### 3.7. Financement des travaux et frais de fonctionnement de l'observatoire

Les coûts des travaux et les frais de fonctionnement de l'observatoire sont pris en charge dans le cadre des frais relatifs aux missions des OPCA au titre du plan de formation et de la professionnalisation, dans la limite d'un plafond fixé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle, et dans les conditions fixées aux articles L. 6332-1-1 et R. 6332-36 II et suivants du code du travail.

Ils comprennent, d'une part, les frais de fonctionnement notamment les frais de secrétariat et de déplacement, d'autre part, les frais d'études et de communication.

Le budget de l'observatoire est fixé à 300 000 € par an.

Les frais définis ci-dessus sont couverts par un droit de tirage auprès du ou des OPCA concernés sous la responsabilité et le contrôle du comité de pilotage.

Lorsque les travaux menés par l'observatoire nécessitent la participation de représentants des organisations syndicales de salariés ou de représentants des entreprises non membres du comité paritaire de pilotage, le temps passé à ces réunions leur est payé par leur entreprise, sur justification de leur participation effective à ces réunions, comme s'ils avaient normalement travaillé. L'entreprise peut ensuite demander à Observia de prendre en charge ce coût selon les modalités fixées pour ces travaux.

Les OPCA entrant dans le champ d'application du présent accord sont listés en annexe. L'actualisation de cette liste relève de la responsabilité du comité de pilotage.

### 3.8. Bilan

Le comité paritaire de pilotage présentera un bilan des travaux de l'observatoire tous les 3 ans et un bilan d'étape tous les ans aux commissions paritaires nationales pour l'emploi, aux instances paritaires des branches signataires et à la commission paritaire nationale interalimentaire de l'emploi.

## Méthodologie des travaux

### Article 4

En vigueur étendu

Dans le cadre des missions définies à l'article 2, l'observatoire assurera notamment les travaux suivants :

- le recensement de l'ensemble des données existantes : INSEE, UNEDIC, ROME, APECITA, ISICA, DARES, AGEFAFORIA, cette liste n'étant pas limitative ;
- la collecte et synthèse des informations sur les métiers (exemple : référentiel des métiers, des compétences ...) ;

- la recherche d'un cadre commun d'enquête de branches.

### Rôle des instances paritaires de branche

#### Article 5

En vigueur étendu

Les commissions paritaires nationales pour l'emploi, les instances paritaires des branches signataires, la CNPIEFP examinent périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications.

En conséquence, elles proposent au comité paritaire de pilotage les études à mener.

### Destinataires des travaux

#### Article 6

En vigueur étendu

Les travaux de l'observatoire sont adressés :

- aux commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- aux instances paritaires de branches ;
- à la CNPIEFP,

à charge pour ces instances d'assurer la diffusion et la mise à disposition des travaux de l'observatoire auprès des entreprises et des représentants du personnel.

Le secrétariat de l'observatoire adressera les travaux aux COPIRE.

### Dispositions diverses

#### Article 7

En vigueur étendu

##### 7.1. Révision

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

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

Les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois après la réception de la demande de révision.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

#### Article 7.2

##### Durée

Le présent accord prendra effet après publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et courra jusqu'au 31 décembre 2007. Trois mois avant son terme, les partenaires sociaux effectueront un bilan de l'accord et décideront de sa reconduction.

Fait à Paris, le 6 décembre 2004.

## Avenant n° 1 du 25 juillet 2005 relatif au champ d'application de l'accord du 6 décembre 2004 relatif à la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans diverses branches des industries alimentaires

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

### Préambule

#### Champ d'application

En vigueur étendu

Cet avenant a pour objet de déterminer le champ d'application de l'accord relatif à la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans diverses branches des industries alimentaires en date du 6 décembre 2004.

En conséquence, les signataires précisent ce qui suit :

#### Champ d'application

##### Article 1er

En vigueur étendu

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

- biscotterie, biscuiteries, chocolateries, confiseries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, aliments de l'enfance et de la diététique, préparation des entremets et desserts ménagers (CCN du 17 mai 2004) (codes NAF : 15.8 F, 15.8 K, 15.8 T partiel, 15.8 V partiel, 15.6 B partiel, 15.6 D partiel) ;
- industries de produits alimentaires élaborés (CCN du 17 janvier 1952) (codes NAF : 15.1 E, 15.2 Z, 15.3 A, 15.3 E, 15.3 F, 15.8 A, 15.8 M) ;
- industries alimentaires diverses (CCN du 27 mars 1969) (codes NAF : 15.3 E partiel, 15.8 P partiel, 15.8 R partiel, 15.8 V) ;
- industries des produits exotiques (CCN du 1er avril 1969) (codes NAF : 15.8 P partiel et 15.8 R partiel) ;
- sucreries, sucreries-distilleries, raffineries de sucre (CCN du 1er octobre 1986) (code NAF : 15.8 H) ;
- industries charcutières (CCN du 1er juillet 1958, mise à jour le 9 avril 1990). (codes NAF : 15.1 E, 51.3 D) ;

- industrie laitière (CCN du 20 mai 1955, modifiée le 1er décembre 1976) (codes NAF : 15.51, 15.5 A, 15.5 B, 15.5 C, 15.5 D, 15.8 T) ;
- industries des glaces, sorbets et crèmes glacées (CCN du 15 octobre 1996) (code NAF : 15.5 F) ;
- pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (CCN du 3 juillet 1997) (code NAF : 15.8 M).

Fait à Paris, le 25 juillet 2005.

## Adhésion par acte du 6 mars 2006 de la FEBPF et du GITE à l'accord du 6 décembre 2004

| Signataires              |               |
|--------------------------|---------------|
| Organisations patronales | FEBPF ; GITE. |

### Adhésion par acte de la FEBPF et du GITE à l'accord du 6 décembre 2004

En vigueur non étendu

Acte d'adhésion à l'accord relatif à la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans diverses branches des industries alimentaires du 6 décembre 2004

Les organisations professionnelles de la branche des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie, classées sous les codes 158-A et 158-B, à savoir :

- la fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises (FEBPF) ;
- le groupement indépendant des terminaux de cuisson (GITE),

Déclarent, conformément à la décision paritaire prise par la CPNEFP de la branche en date du 8 février 2006,

Adhérer à l'observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications mis en place dans diverses branches des industries alimentaires par accord du 6 décembre 2004.

En effet, la réalité des métiers de la boulangerie pâtisserie industrielle est très proche des autres industries alimentaires et la mise en commun des expériences de professions voisines ne peut qu'apporter une synergie et une plus grande efficacité sur la connaissance des métiers et de leurs évolutions.

Cet acte est notifié à l'ensemble des organisations signataires de l'accord du 6 décembre 2004 ; une copie est transmise à l'association nationale des industries alimentaires qui assure le secrétariat de l'observatoire.

Fait à Paris, le 6 mars 2006.

## Avenant n° 2 du 26 mars 2008 à l'accord du 6 décembre 2004 relatif à la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les diverses branches des industries alimentaires

| Signataires               |  |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales  | L'Alliance 7 ;<br>L'association des entreprises de produits alimentaires élaborés (Adepale) ;<br>La chambre syndicale française de la levure (CSFL) ;<br>La chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France (CSRCSF) ;<br>Le syndicat national des fabricants de sucre de France (SNFS) ;<br>Le comité français du café ;<br>Le syndicat français du café (SFC) ;<br>La FEDALIM pour le compte :<br>- du syndicat national des fabricants de bouillons et de potages (SNFBP) ;<br>- de la fédération des industries condimentaires de France (FICF) ;<br>- du syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille (SNPE) ;<br>- du syndicat du thé et des plantes à infusion (STEP) ;<br>- du syndicat de la chicorée de France (SCF) ;<br>La fédération française des industriels charcutiers, traiteurs, transformateurs de viandes (FICT) ;<br>La fédération nationale des industries laitières (FNIL) ;<br>Le syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées (SFIG) ;<br>Le syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France (SIFPAF) ;<br>La fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes (FNICGV) ;<br>Le syndicat national du commerce du porc (SNCP) ;<br>La confédération nationale de la triperie française (CNTF) ;<br>La fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services (FNEAP) ;<br>Le syndicat national des entreprises de travail à façon de la viande (SYNAFAVIA) ;<br>Le syndicat national de l'industrie des viandes (SNIV) ;<br>La fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises (FEBPF) ;<br>Le groupement indépendant des terminaux de cuisson (GITE) ;<br>La fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées (FNECE) ;<br>Le syndicat national des boissons rafraîchissantes (SNBR) ;<br>L'association des brasseurs de France (AFB) ;<br>L'association nationale de la meunerie française (ANMF) ;<br>Le syndicat national des industriels de la nutrition animale ;<br>Le comité français de la semoulerie industrielle ;<br>Le syndicat de la rizerie française ;<br>La fédération des industries avicoles (FIA) ;<br>Le comité national des abattoirs et ateliers de découpe de volaille, lapins et chevreux (CNADEV), |
| Organisations de salariés | La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFTD ;<br>La fédération générale des travailleurs de l'agriculture et de l'alimentation (FGTA) FO ;<br>La fédération des syndicats commerce, services et force de vente (CSFV) CFTD ;<br>La fédération des personnels de l'encadrement, de la production, de la transformation, de la distribution des services et organismes agroalimentaires et des cuirs et peaux CFE-CGC ;<br>La fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT,   |

### Préambule

En vigueur étendu

L'accord relatif à la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans diverses branches des industries alimentaires en date du 6 décembre 2004 a été conclu pour une durée déterminée dont le terme était initialement fixé au 31 décembre 2007.

Cet observatoire, dénommé Observia, lieu d'études et de diagnostic partagé, est un outil en plein développement dont l'activité est soutenue.

Plusieurs études ont été initiées, les résultats sont en cours ou imminents.

Depuis le 1er janvier 2008, faute d'accord en cours de validité, Observia ne peut plus financer ses travaux. Or les partenaires sociaux sont intéressés à poursuivre la dynamique engagée depuis début 2006.

A la lumière de l'expérience de ces deux années de fonctionnement et compte tenu de leurs attentes vis-à-vis d'Observia, ils souhaitent mieux spécifier les moyens à y affecter.

En conséquence, les signataires précisent ce qui suit :

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'accord en date du 6 décembre 2004 sont prorogées dans leur intégralité jusqu'au 31 décembre 2010 et complétées comme suit :

A l'article 3. 6, il est créé un 2e alinéa nouveau : « Une personne à temps partiel sera affectée à ce secrétariat. »

Le 2e alinéa devient le 3e alinéa.

A l'article 3. 7, premier alinéa, il est ajouté : « les coûts du secrétariat » avant « les coûts... »,

et un nouveau dernier alinéa : « Lorsque les travaux menés par l'observatoire nécessitent la participation de représentants des organisations syndicales de salariés ou de représentants des entreprises non membres du comité paritaire de pilotage, le temps passé à ces réunions leur est payé par leur entreprise, sur justification de leur participation effective à ces réunions, comme s'ils avaient normalement travaillé. L'entreprise peut ensuite demander à Observia de prendre en charge ce coût selon les modalités fixées pour ces travaux. »

#### Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord, dont le champ d'application est précisé en annexe I, prend effet à compter du 1er janvier 2008.

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

#### Annexe

En vigueur étendu

#### ANNEXE I

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

- biscotteries, biscuiteries, chocolateries, confiseries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, aliments de l'enfance et de la diététique, préparation des entremets et desserts ménagers (CCN du 17 mai 2004) (Codes NAF : 15.8F, 15.8K, 15.8T partiel, 15.8V partiel, 15.6B partiel, 15.6D partiel) ;
- industries de produits alimentaires élaborés (CCN du 17 janvier 1952) (Codes NAF : 15.1E, 15.2Z, 15.3A, 15.3E, 15.3F, 15.8A, 15.8M) ;
- industries alimentaires diverses (CCN du 27 mars 1969) (Codes NAF : 15.3E partiel, 15.8P partiel, 15.8R partiel, 15.8V) ;
- industries des produits exotiques (CCN du 1er avril 1969) (Codes NAF : 15.8P partiel et 15.8R partiel) ;
- sucreries, sucreries-distilleries, raffineries de sucre (CCN du 1er octobre 1986) (Code NAF : 10.81Z) ;
- industries charcutières (CCN du 1er juillet 1958, mise à jour le 9 avril 1990) (Codes NAF : 15.1E, 51.3D) ;
- industrie laitière (CCN du 20 mai 1955, modifiée le 1er décembre 1976) (Codes NAF : 15.51, 15.5A, 15.5B, 15.5C, 15.5D, 15.8T) ;
- industries des glaces, sorbets et crèmes glacées (CCN du 15 octobre 1996) (Code NAF : 15.5F) ;
- pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (CCN du 3 juillet 1997) (Code NAF : 15.8M) ;
- industrie et commerces en gros des viandes (CCN du 20 février 1969, mise à jour en septembre 2004) (Codes NAF : 15.1A, 51.3C) ;
- activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (CCN du 13 juillet 1993) (Codes NAF : 15.8A, 15.8B) ;
- activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (CCN du 24 novembre 1988, mise à jour le 18 juillet 2002) (Codes NAF : 15.9N, 15.9S, 15.9T) ;
- meunerie (CCN du 16 juin 1996) (Codes NAF : 10.61 A, 10.61B, 10.91Z) ;
- industrie de la transformation des volailles (CCN du 10 juillet 1996) (Code NAF : 15.13C).

### Avenant n° 3 du 4 février 2011 à l'accord du 6 décembre 2004 relatif à la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications

| Signataires              |  |
|--------------------------|--|
| Organisations patronales | Alliance 7 ;<br>ADEPALE ;<br>CSFL ;<br>CSRCSF ;<br>SNFS ;<br>CFC ;<br>SFC ;<br>FEDALIM ;<br>FICT ;<br>FNIL ;<br>SFIG ;<br>SIFPAF ;<br>FNICGV ;<br>SNIV-SNCP ;<br>SYNAFAVIA ;<br>CNTF ;<br>FNEAP ;<br>FEBPF ;<br>CSEM ;<br>SES ;<br>SNBR ;<br>AFB ;<br>ANMF ;<br>SNIA ;<br>CFSI ;<br>SRF. |

## Signataires

Organisations de salariés

FGA CFDT ;  
FGTA FO ;  
CSFV CFTC ;  
FNAA CGC ;  
FNAF CGT.

## Préambule

En vigueur étendu

L'accord relatif à la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans diverses branches des industries alimentaires en date du 6 décembre 2004, modifié par avenants en date des 25 juillet 2005 et 26 mars 2008, avait pour terme le 31 décembre 2010.

Aujourd'hui, Observia atteint son objectif qui est d'être une source de données et d'information pour les branches et les entreprises, dans le cadre de leurs négociations notamment, grâce à la richesse des études et des diagnostics qui lui sont confiés.

Les partenaires sociaux sont conscients de l'intérêt, voire de la nécessité de poursuivre les travaux menés par Observia.

Les parties signataires se sont donc réunies conformément à l'article 7.1 de l'accord initial afin non seulement de le proroger, mais encore de l'adapter aux nouveaux moyens matériels et juridiques à disposition.

Après discussions, il résulte que l'accord du 6 décembre 2004 est modifié dans son intégralité et remplacé par le présent avenant.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

### Article 1er

En vigueur étendu

Le préambule ainsi que les articles 1 à 7.1 de l'accord en date du 6 décembre 2004 modifié sont annulés dans leur intégralité et remplacés par ce qui suit :

#### « Préambule

Les industries alimentaires ont fait du développement des compétences un axe majeur de leurs politiques sociales. Le besoin de faire connaître leurs métiers, d'anticiper leur évolution, de préparer les changements et de faire évoluer les compétences ont conduit les partenaires sociaux à créer un observatoire.

D'une part, le rythme accéléré des innovations techniques et technologiques, la diversification des produits et le vieillissement de la population entraînent une transformation des métiers que les branches signataires souhaitent être en mesure d'évaluer et d'anticiper.

D'autre part, la loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social du 4 mai 2004 a élargi les thèmes discutés par la négociation triennale de branche aux conditions de mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications et d'examen par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles.

A cet effet, les signataires du présent accord ont souhaité mettre en place un observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications destiné à assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers du secteur, tant au niveau local, régional et national, afin d'anticiper leur transformation, leur naissance voire leur obsolescence.

Ses objectifs sont de disposer d'une meilleure connaissance des métiers existants et en devenir et des aptitudes qu'ils requièrent, et identifier les évolutions de manière régulière pour pouvoir proposer des actions anticipatrices ou d'ajustement, en termes de formation et de gestion prévisionnelle des métiers.

L'observatoire s'inscrit dans une démarche globale et permanente d'enrichissement du dialogue social, de valorisation et de promotion de nos métiers, ainsi que du développement de l'emploi.

### Article 1er

#### Création de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

##### 1.1. Observatoire

Les branches signataires du présent accord ont créé un observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications dans diverses branches des industries alimentaires dénommé Observia. Il a vocation à accompagner les branches professionnelles et les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

##### 1.2. Champ territorial

Le champ de compétence territorial de l'observatoire est national.

### Article 2

#### Missions de l'observatoire

L'observatoire paritaire Observia est chargé de :

- réaliser des études prospectives quantitatives et ou qualitatives des métiers et des qualifications, ciblées ou spécifiques en recourant à des experts dans la limite des moyens disponibles ;
- apporter des informations pour la définition de la politique compétence, emploi et formation des branches ;
- identifier, faire connaître les métiers et qualifications et encourager leur reconnaissance par les branches ;
- identifier les métiers émergents, stratégiques et ceux en voie de disparition afin notamment d'anticiper les besoins en formation et en matière d'emplois ;
- identifier les métiers transversaux et les passerelles entre lesdits métiers ;
- aider par ses travaux d'observation et de prospection les branches professionnelles et les entreprises dans la mise en œuvre d'une gestion anticipée des compétences et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

L'observatoire s'attachera à obtenir et intégrer les données relatives à l'emploi des femmes et des hommes.

### Article 3

#### Comité de pilotage paritaire d'Observia

##### 3.1. Composition

Chaque organisation syndicale représentative des salariés signataire désigne un représentant titulaire et un représentant suppléant ayant vocation à siéger au comité de pilotage.

Les organisations professionnelles d'employeurs désignent un nombre égal de représentants titulaires et suppléants.

Chaque représentant titulaire d'une organisation syndicale représentative des salariés et des organisations professionnelles d'employeurs dispose d'un siège au comité de pilotage.

Le (ou les) représentant (s) suppléant (s) siège (nt) au comité de pilotage en cas d'indisponibilité du (ou des) représentant (s) titulaire (s).

Le comité se dotera d'un règlement intérieur fixant en particulier les modalités de fonctionnement et de convocation.

Sur présentation de la convocation au comité de pilotage, les membres du comité, salariés d'une entreprise ressortissant du champ d'application d'une convention collective du présent accord, bénéficieront d'une autorisation d'absence pour participer aux travaux du comité de pilotage.

Le temps passé aux réunions du comité leur sera payé par leur entreprise, sur justification de leur participation effective au comité de pilotage, comme s'ils avaient normalement travaillé, conformément aux dispositions prévues par les conventions collectives des branches signataires du présent accord.

##### 3.2. Rôle

Le comité de pilotage paritaire d'Observia est chargé dans le cadre des missions définies à l'article 2 du présent accord de :

- mettre en œuvre les orientations générales ;
- assurer l'administration courante d'Observia ;
- arrêter les priorités des travaux à partir de l'étude des demandes de tous les secteurs d'activité ;
- définir et contrôler les moyens nécessaires pour ces études (budget, demande de financement ...) ;
- conduire les appels d'offre et choisir les experts ;
- suivre et valider les travaux.

### 3.3. Saisine

Conformément à la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, le comité de pilotage paritaire est saisi par :

- une ou des CPNEFP des branches signataires ;
- une ou des instances paritaires des branches signataires ;
- la commission nationale paritaire interalimentaire de l'emploi.

La saisine doit être accompagnée d'un avis de l'instance paritaire concernée.

### 3.4. Décisions

Les décisions du comité de pilotage paritaire donnent lieu à un vote au sein de chaque collège selon les règles de majorité fixées par chacun des deux collèges.

Chaque collège disposera d'une voix portée par son représentant.

Les décisions motivées sont notifiées aux instances demanderesses.

### 3.5. Présidence

Le comité paritaire de pilotage élit pour 3 ans, parmi la ou les candidatures proposées par chacun des collèges, un président et un vice-président.

Le président doit être choisi alternativement dans l'un ou l'autre collège, et le vice-président dans le collège auquel n'appartient pas le Président.

### 3.6. Moyens dédiés

#### 3.6.1. Localisation

Les locaux dédiés à Observia sont fixés au 21, rue Fortuny, 75017 Paris.

La localisation pourra être modifiée à tout moment par le comité de pilotage d'Observia, selon les règles fixées à l'article 3.4 du présent accord.

#### 3.6.2. Secrétariat

Le secrétariat agit selon les directives fixées par le comité de pilotage et est placé sous la responsabilité fonctionnelle conjointe du président et du vice-président.

Il est chargé de mettre en œuvre les décisions du comité de pilotage et d'assurer le bon fonctionnement administratif de l'observatoire.

### 3.7. Financement des travaux et frais de fonctionnement de l'observatoire

Les coûts des travaux et les frais de fonctionnement de l'observatoire sont pris en charge dans le cadre des frais relatifs aux missions des OPCA au titre du plan de formation et de la professionnalisation, dans la limite d'un plafond fixé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle, et dans les conditions fixées aux articles L. 6332-1-1 et R. 6332-36 II et suivants du code du travail.

Ils comprennent, d'une part, les frais de fonctionnement notamment les frais de secrétariat et de déplacement, d'autre part, les frais d'études et de communication.

Le budget de l'observatoire est fixé à 300 000 € par an.

Les frais définis ci-dessus sont couverts par un droit de tirage auprès du ou des OPCA concernés sous la responsabilité et le contrôle du comité de pilotage.

Lorsque les travaux menés par l'observatoire nécessitent la participation de représentants des organisations syndicales de salariés ou de représentants des entreprises non membres du comité paritaire de pilotage, le temps passé à ces réunions leur est payé par leur entreprise, sur justification de leur participation effective à ces réunions, comme s'ils avaient normalement travaillé. L'entreprise peut ensuite demander à Observia de prendre en charge ce coût selon les modalités fixées pour ces travaux.

Les OPCA entrant dans le champ d'application du présent accord sont listés en annexe. L'actualisation de cette liste relève de la responsabilité du comité de pilotage.

### 3.8. Bilan

Le comité paritaire de pilotage présentera un bilan des travaux de l'observatoire tous les 3 ans et un bilan d'étape tous les ans aux commissions paritaires nationales pour l'emploi, aux instances paritaires des branches signataires et à la commission paritaire nationale interalimentaire de l'emploi.

## Article 4

### Méthodologie des travaux

Dans le cadre des missions définies à l'article 2, l'observatoire assurera notamment les travaux suivants :

- le recensement de l'ensemble des données existantes : INSEE, UNEDIC, ROME, APECITA, ISICA, DARES, AGEFAFORIA, cette liste n'étant pas limitative ;
- la collecte et synthèse des informations sur les métiers (exemple : référentiel des métiers, des compétences ...) ;
- la recherche d'un cadre commun d'enquête de branches.

## Article 5

### Rôle des instances paritaires de branche

Les commissions paritaires nationales pour l'emploi, les instances paritaires des branches signataires, la CNPIEFP examinent périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications.

En conséquence, elles proposent au comité paritaire de pilotage les études à mener.

## Article 6

### Destinataires des travaux

Les travaux de l'observatoire sont adressés :

- aux commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- aux instances paritaires de branches ;
- à la CNPIEFP,

à charge pour ces instances d'assurer la diffusion et la mise à disposition des travaux de l'observatoire auprès des entreprises et des représentants du personnel.

Le secrétariat de l'observatoire adressera les travaux aux COPIRE.

#### Article 7

##### Dispositions diverses

###### 7.1. Révision

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

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

Les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois après la réception de la demande de révision.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé. »

#### Durée

##### Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions de l'accord du 6 décembre 2004, prorogées jusqu'au 31 décembre 2010 par avenant n° 2 en date du 26 mars 2008 et modifiées par le présent avenant, sont reconduites à compter du 1er janvier 2011 et ce jusqu'au 31 décembre 2013.

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

#### Publicité et dépôt

##### Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé auprès de la direction générale du travail et au conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, par la partie la plus diligente.

#### Extension

##### Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant.

#### Annexe

En vigueur étendu

#### Annexe I

Liste des OPCA entrant dans le champ d'application de l'accord

AGEFAFORIA ;

AGEFOS PME ;

INTERGROS.

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

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

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

#### Préambule

En vigueur non étendu

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

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

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

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

#### Salariés bénéficiaires et durée de la formation

##### Article 1er

En vigueur non étendu

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

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

durée légale du travail bénéficie de 20 heures de DIF par an.

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

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

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

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

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

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

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

NOTA : Arrêté du 18 octobre 2005 :

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

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

#### **Article 2**

En vigueur non étendu

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

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

### **Mise en œuvre du DIF**

#### **Article 3**

En vigueur non étendu

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

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

#### **Article 3.1**

##### **Demande du salarié**

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

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

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

Elle comporte :

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

1. Pour l'action de formation :

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

2. Pour l'action de bilan de compétences :

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

3. Pour l'action de validation des acquis :

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

#### **Article 3.2**

##### **Réponse de l'employeur**

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

1. Accord de l'employeur

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

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

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

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

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

a) Financement par l'OPACIF

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

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

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

b) Financement par l'OPCA

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

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

#### **Exercice du DIF**

##### Article 4

En vigueur non étendu

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

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

##### Article 5

En vigueur non étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Dispositions financières**

##### Article 6 (1)

En vigueur étendu

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

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

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

##### Article 7

En vigueur non étendu

7. 1. DIF mis en œuvre pendant le préavis

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

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

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

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

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

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

7. 2. Portabilité du DIF

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

1. Lorsque le salarié en fait la demande auprès d'un nouvel employeur (qui ne relève pas du champ d'application des conventions collectives des branches

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

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

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

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

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

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

#### Dispositions diverses

##### Article 8

En vigueur non étendu

##### Article 8.1

##### Révision

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

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

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

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

##### Article 8.2

##### Accords d'entreprises

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

##### Article 8.3

##### Date d'effet et durée

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

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

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

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

#### Préambule

##### Champ d'application

En vigueur étendu

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

En conséquence, les signataires précisent ce qui suit :

##### Champ d'application

##### Article 1er

En vigueur étendu

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

- biscotterie, biscuiteries, chocolateries, confiseries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, aliments de l'enfance et de la diététique, préparation des entremets et desserts ménagers (CCN du 17 mai 2004) (codes NAF : 15.8 F, 15.8 K, 15.8 T partiel, 15.8 V partiel, 15.6 B partiel, 15.6 D partiel) ;
- industries de produits alimentaires élaborés (CCN du 17 janvier 1952) (codes NAF : 15.1 E, 15.2 Z, 15.3 A, 15.3 E, 15.3 F, 15.8 A, 15.8 M) ;
- industries alimentaires diverses (CCN du 27 mars 1969) (codes NAF : 15.3 E partiel, 15.8 P partiel, 15.8 R partiel, 15.8 V) ;
- industries des produits exotiques (CCN du 1er avril 1969) (codes NAF : 15.8 P partiel et 15.8 R partiel) ;
- sucreries, sucreries-distilleries, raffineries de sucre (CCN du 1er octobre 1986) (code NAF : 15.8 H) ;

- industries charcutières (CCN du 1er juillet 1958, mise à jour le 9 avril 1990) (codes NAF : 15.1 E, 51.3 D) ;
- industrie laitière (CCN du 20 mai 1955, modifiée le 1er décembre 1976) (codes NAF : 15.51, 15.5 A, 15.5 B, 15.5 C, 15.5 D, 15.8 T) ;
- industries des glaces, sorbets et crèmes glacées (CCN du 15 octobre 1996) (code NAF : 15.5 F) ;
- pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (CCN du 3 juillet 1997) (code NAF : 15.8 M).

Fait à Paris, le 25 juillet 2005.

## Accord du 16 mars 2005 relatif aux classifications

| Signataires               |  |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales  | La fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées ;<br>La chambre syndicale des eaux minérales ;<br>Le syndicat national des boissons rafraîchissantes ;<br>Le syndicat des eaux de source ;<br>L'association des brasseurs de France, |
| Organisations de salariés | La FGA-CFDT ;<br>La FGTA-FO ;<br>La FNASPS-CFTC ;<br>La FNAA CFE-CGC,  |

### Principes généraux

#### Article 1er

En vigueur étendu

1.1. La classification définit un système de classement des emplois basé sur un double dispositif de hiérarchisation des postes à base de critères classants, le premier définissant le niveau de qualification professionnelle de branche, et le second valorisant les compétences et aptitudes propres du titulaire au niveau de son entreprise.

1.2. Le personnel reste regroupé en 3 catégories :

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

1.3. La grille unique de classification est organisée en :

- Niveaux reconnaissant la « qualification professionnelle de l'emploi » ;
- Échelons, degrés de qualification dans le niveau.

### Définition des critères classants des niveaux et échelons

#### Article 2

En vigueur étendu

2.1. Critères classants des niveaux

La qualification de branche repose sur les 5 critères classants suivants :

- connaissances requises ou expérience équivalente/formation ;
- autonomie ;
- responsabilité ;
- animation-encadrement ;
- relations internes-externes.

Définition générique des critères classants :

a) Connaissances requises ou expérience équivalente/formation : ensemble de savoirs requis dans l'exercice des activités, quels que soient leurs modes d'acquisition (formation initiale ou continue, pratique professionnelle...) que ceux-ci aient été sanctionnés ou non par un diplôme. Ce critère évalue les capacités pour tenir normalement l'emploi.

b) Autonomie : degré de marge de manoeuvre dont dispose un salarié dans la réalisation et/ou l'organisation de son travail en tenant compte du type d'instructions reçues de sa hiérarchie. Il ne faut pas confondre l'autonomie avec l'initiative qui est une notion requise pour tous les emplois.

c) Responsabilité : la responsabilité s'apprécie dans les conditions normales d'activité dans le cadre de l'emploi et/ou poste de travail et est fonction de la marge d'autonomie dont dispose le salarié.

Elle porte, tout ou partie, sur les ressources, les moyens, l'organisation, les produits et les services.

Elle se mesure par la nature de l'impact des activités et des décisions prises sur l'activité et l'organisation de l'entreprise.

d) Animation et encadrement.

Animation : action exercée 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, à former, à transmettre l'information, à motiver ou susciter l'initiative, à conseiller.

Encadrement : c'est la responsabilité hiérarchique vis-à-vis des collaborateurs. Cette responsabilité se traduit en plus par la fixation d'instructions, de directives, de programmes... mais également par un rôle d'administration, de stimulation de l'initiative, de conseil, d'animation, de gestion de l'information...

e) Relations internes et externes : ce critère appréhende les obligations de communication avec l'environnement interne et/ou externe et leurs impacts techniques et économiques, en terme d'organisation du travail, d'engagement de l'entreprise et de confidentialité.

Ces relations sont d'ordre d'échanges d'informations, de relations d'influence ou de négociation, et peuvent engager l'image de l'entreprise.

2.2. Les échelons

Les échelons reposent sur 2 critères :

- la complexité ;
- le degré d'expertise.

La complexité est fonction de la nature, du degré, de la diversité, de l'interaction des informations à traiter et/ou de la nouveauté des difficultés strictement inhérentes aux travaux confiés au salarié. Ce n'est pas de la technicité. Ce critère appréhende la capacité de la personne à proposer et choisir et/ou mettre en oeuvre les moyens les plus appropriés pour la réalisation de ses tâches à l'intérieur de la marge d'autonomie, c'est-à-dire de la liberté dont jouit le titulaire par rapport aux consignes, directives .. et la difficulté des situations qu'il peut rencontrer.

Le degré d'expertise est fonction des connaissances et expériences approfondies reconnues devant être mise en oeuvre pour tenir l'emploi et/ou le poste de travail, permettant au salarié d'apporter un avis autorisé dans une technique particulière, une discipline, une spécialité ou un domaine de compétences et/ou d'assister d'autres collaborateurs pour résoudre les problèmes relatifs à ce domaine d'expertise.

Les définitions générales de chaque échelon sont précisées à l'article 4.

Les entreprises pourront améliorer en complétant et/ou en adaptant par accord ces dispositifs d'échelons pour tenir compte de leur spécificité propre (prise en compte de la polyvalence, par exemple), sans pour autant déroger aux classifications par niveau de qualification de la branche.

### Définition des niveaux de qualification de branche

#### Article 3

En vigueur étendu

#### 3.1. Catégorie ouvriers, employés

##### 3.1.0. Niveau I

Les connaissances mises en oeuvre correspondent à celles acquises normalement au cours de la scolarité obligatoire ou à une pratique suffisante.

D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et des modes opératoires à appliquer, exécution de tâches facilement contrôlables, caractérisées par leur simplicité, leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées.

Une attention particulière pour la surveillance et le contrôle est requise pour certains emplois.

Le salarié participe à l'accueil d'autres salariés à leur poste de travail.

Les communications correspondent aux échanges d'informations utiles dans l'environnement de travail proche : équipe et inter équipe.

##### 3.1.1. Niveau II

Les connaissances de base requises correspondent soit au minimum au CAP ou au BEP, soit à l'équivalent, par formation complémentaire ou par expérience professionnelle.

Cet emploi nécessite de la part du titulaire une compréhension qui dépasse le cadre de son activité.

D'après des instructions précises (complétées généralement de documents techniques) indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, exécution de travaux qualifiés constitués :

- soit par des opérations à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre ;
- soit par l'enchaînement logique d'opération classique d'un métier.

Le salarié interprète correctement les dysfonctionnements et agit en fonction des standards de l'emploi. Le salarié participe à l'intégration d'autres salariés à leur poste de travail.

La réalisation du travail nécessite des échanges d'informations permanents avec l'équipe et des relations avec les autres ateliers ou services.

##### 3.1.2. Niveau III

Les connaissances de base requises correspondent au minimum soit au niveau bac, soit à l'équivalent par formation complémentaire ou par expérience professionnelle.

Emploi exigeant des connaissances particulières du produit fabriqué, des équipements ou des procédures techniques ou administratives.

Il est nécessaire pour la bonne réalisation du travail, d'avoir à ce niveau une capacité de compréhension ou de représentation du système de production ou de gestion.

Le salarié choisit les modes d'exécution, la succession des opérations et contrôle le résultat.

Il interprète correctement les informations et agit sur les aléas dans une organisation de travail définie.

Le titulaire de cet emploi peut être amené, dans le cadre de sa spécialité, à assurer un rôle d'entraînement, d'assistance ou de conseil et d'information.

Les communications utiles au travail s'étendent aux autres services. Les relations de travail peuvent aussi s'étendre à des contacts avec l'extérieur.

##### 3.1.3. Niveau IV

Les connaissances de base mises en oeuvre correspondent au minimum au niveau bac complété par une formation technique approfondie à bac + 2 ou par une expérience professionnelle.

Emploi exigeant, outre les connaissances définies ci-dessus, la parfaite maîtrise d'une spécialité professionnelle, en vue de l'exécution d'activités comportant des difficultés techniques ou une recherche d'optimisation.

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.

Pour tenir ces emplois, il est nécessaire de traiter et de sélectionner des informations complexes et variées. Le salarié interprète correctement les informations, agit sur les aléas et veille à la réalisation du travail.

Le salarié peut avoir, tout en travaillant, la coordination du travail et la formation d'un nombre restreint de salariés sans assumer les responsabilités (délégation d'autorité) d'un agent de maîtrise.

Outre la nécessité de communications internes liées à la réalisation du travail demandé, les relations de travail peuvent aussi s'étendre à des contacts habituels et variés avec l'extérieur.

#### 3.2. Catégorie techniciens, agents de maîtrise (TAM)

Définition : les techniciens et agents de maîtrise sont les agents ayant d'une façon permanente, sous le contrôle de l'employeur ou d'un cadre, une responsabilité de commandement et d'animation du personnel, ainsi que les agents qui, n'exerçant pas de responsabilité hiérarchique, ont une fonction d'importance équivalente en raison de la compétence technique, administrative ou commerciale exigée ou de la responsabilité assumée.

##### 3.2.0. Niveau IV

Les connaissances de base requises correspondent au minimum au niveau bac complété par une formation professionnelle approfondie jusqu'à bac + 2 ou par une expérience professionnelle.

Emploi exigeant la parfaite maîtrise d'une spécialité professionnelle et une recherche d'optimisation.

À partir d'objectifs spécifiques, de programmes et d'instructions précisant les conditions d'organisation et les moyens dont il dispose :

- s'il exerce des responsabilités hiérarchiques, l'agent de maîtrise est responsable de l'activité produite et anime une équipe ou un groupe de niveau I à III ;
- s'il n'exerce pas de commandement, le salarié a un emploi d'importance équivalente en raison de la compétence technique, administrative ou commerciale exigée ou de la responsabilité assumée.

L'emploi nécessite la coordination d'informations et d'activités dans l'équipe de travail et/ou transversales, internes ou externes à l'entreprise.

##### 3.2.1. Niveau V

Les connaissances de base mises en oeuvre correspondent au niveau bac + 2 complété par une formation technique et/ou une expérience approfondies.

Technicien ou agent de maîtrise exerçant son activité à partir de programmes élaborés fixant également son cadre d'action et les objectifs à atteindre. Les contrôles ultérieurs permettent d'apprécier la réalisation.

Il organise avec différents services les développements techniques et les innovations organisationnelles, ainsi que la formation.

L'agent de maîtrise peut assurer l'encadrement d'un groupe comportant un ou plusieurs agents de maîtrise ou techniciens de classification inférieure.

Qu'il soit technicien ou agent de maîtrise, il est en contact permanent avec les autres services qui concourent à la marche de son secteur.

On trouve aussi à ce niveau des relations suivies avec les fournisseurs et les clients.

### 3.2.2. Niveau VI

Les connaissances de base mises en oeuvre correspondent au minimum au niveau bac + 2 complété par une formation technique et/ou une expérience approfondie.

Son intervention, en particulier lorsqu'il est technicien, requiert l'application d'une ou de plusieurs techniques et de techniques connexes.

Technicien ou agent de maîtrise exerçant son activité à partir de programmes à l'élaboration desquels il peut être associé et d'objectifs dont la conformité ne peut être appréciée qu'à terme.

En ce cas, le technicien ou l'agent de maîtrise participe à l'établissement des programmes, aux études d'implantation du matériel et d'organisation du travail. Il contrôle les résultats par rapport aux prévisions.

Les TAM peuvent interpréter les instructions reçues de la hiérarchie pour les adapter aux situations et déterminer les moyens d'action intégrant les données observées et les contraintes d'ordre technique, administratif, économique et financier.

Ils évaluent la qualité des informations complémentaires réunies et arrêtent les procédures appropriées.

L'agent de maîtrise peut assurer l'encadrement de plusieurs groupes, par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveaux différents. Il participe au développement professionnel de son personnel.

L'agent de maîtrise recherche, si besoin, la coopération des ateliers ou services proches.

On trouve aussi, à ce niveau, des relations de suivi et de négociation avec les fournisseurs ou les clients.

### 3.3. Catégorie ingénieurs, cadres

Définition générale :

Les ingénieurs et cadres assument des fonctions pour lesquelles sont définies les politiques ou les objectifs généraux pour l'exercice de leur spécialité ou la gestion d'un ou de plusieurs secteurs d'activité de l'entreprise.

Ces fonctions réclament des titulaires des compétences techniques et des aptitudes à participer à la gestion économique de leurs secteurs d'activité.

Ils doivent faire preuve sur le plan humain vis-à-vis de leurs collaborateurs de qualités d'animation et de motivation.

Ces fonctions réclament des titulaires un esprit de créativité et d'innovation. Elles comportent une autonomie et l'obligation de prendre, après recherche et analyse des informations, les initiatives nécessaires pour faire face à des situations nouvelles par le choix des moyens et des méthodes à mettre en oeuvre. Les décisions prises ont des conséquences sur les hommes, l'activité et les résultats de l'entreprise.

Le titulaire prend les décisions propres à animer et coordonner l'activité de ses subordonnés qu'il a la responsabilité de former, de faire progresser et/ou de faire participer à l'action commune selon leurs aptitudes.

Les connaissances à mettre en oeuvre dans l'exercice de ces fonctions correspondent au minimum à celles sanctionnées par l'un des diplômes suivants, ou équivalent obtenu notamment dans l'un des pays membres de l'Union européenne :

- diplômes d'ingénieurs dans les termes de la loi du 10 juillet 1934 ou du décret du 10 octobre 1937 ;

- diplômes de l'enseignement supérieur décernés normalement à l'issue de 5 années au moins d'études universitaires supérieures cohérentes.

Peuvent être également classées comme ingénieurs et cadres les personnes ayant acquis, par des études professionnelles ou par une longue expérience, une formation technique, administrative ou commerciale appuyée sur des connaissances générales leur permettant d'exécuter habituellement, dans différentes disciplines, des travaux mettant en oeuvre des connaissances au niveau de celles d'un ingénieur ou d'un cadre.

### 3.3.0. Niveau VI

Ingénieurs et cadres diplômés débutants ou classés comme tels en raison d'une expérience professionnelle.

#### 3.3.1. Niveau VII

Ingénieurs ou cadres confirmés pouvant exercer des fonctions de commandement, y compris sur des ingénieurs ou cadres, ou exerçant une activité exigeant un haut niveau de compétence.

#### 3.3.2. Niveau VIII

Ingénieurs ou cadres très confirmés exerçant des fonctions de commandement sur d'autres ingénieurs ou cadres exerçant une activité exigeant un très haut niveau de compétence.

Il appartient à l'entreprise de classer, le cas échéant, les cadres supérieurs hors grille.

## Échelons - Définition générique des critères classants

### Article 4

En vigueur étendu

#### 4.1. Niveau I. - Ouvriers, employés

1.1. Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations faciles et élémentaires (soit à la main, soit à l'aide d'appareils d'utilisation facile n'imposant pas une régularité liée à une machine) après une mise au courant rapide.

1.2. Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations simples, ou répétitives, suivant des consignes précises, nécessitant une adaptation de courte durée ; les interventions sont limitées à des vérifications simples de conformité.

1.3. Le travail est caractérisé par la combinaison et la succession d'opérations diverses, conformément à des consignes écrites ou orales nécessitant un entraînement aux modes opératoires, et une attention en raison de la nature et de la variété des opérations. Le temps d'adaptation et d'entraînement n'excède pas normalement la durée de la période d'essai.

#### 4.2. Niveau II. - Ouvriers employés

2.1. Le travail est caractérisé par la combinaison d'opérations diverses relativement complexes, nécessitant la connaissance d'un métier, ou impliquant attention, dextérité, initiative. Le temps d'adaptation est de 1 à 2 mois.

2.2. Le travail est caractérisé par la combinaison d'opérations complexes nécessitant des connaissances professionnelles et une expérience requise pour répondre à des difficultés courantes en vue d'obtenir la conformité. Le travail est en outre caractérisé par des possibilités de contrôle immédiat. Le temps d'adaptation ne peut excéder 2 mois.

2.3. Le travail est caractérisé par la combinaison d'opérations complexes nécessitant des connaissances professionnelles approfondies dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité nécessitent l'exécution d'opérations de vérification ou font appel directement à l'expérience professionnelle ; le contrôle immédiat du travail n'est pas toujours possible, mais les répercussions des non-conformités se manifestent rapidement. Le temps d'adaptation ne peut excéder 2 mois.

#### 4.3. Niveau III. - Ouvriers, employés

3.1. Le travail est caractérisé par :

- l'exécution d'opérations très qualifiées, techniques, administratives, de production, réalisées selon un processus connu ou à adapter en fonction du résultat à atteindre ;

- l'établissement de documents, soit par la transcription des données utiles recueillies au cours du travail, soit sous la forme de brefs comptes rendus.

3.2. Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution de manière autonome et selon des processus déterminés d'une suite d'opérations ;
- l'établissement, sous la forme requise par la spécialité, des documents qui en résultent : comptes rendus, états, diagrammes, dessins, programmes, etc.

3.3. Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution d'un ensemble d'opérations généralement interdépendantes, dont la réalisation se fait par approches successives, ce qui nécessite notamment, de déterminer certaines données intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mises au point au cours du travail, faisant appel aux diverses techniques applicables dans la spécialité ;
- la rédaction des comptes rendus complétés éventuellement par des propositions obtenues par analogie avec des travaux antérieurs dans la spécialité ou dans des spécialités voisines.

4.4. Niveau IV. - Ouvriers, employés

4.1. Le travail est caractérisé par :

- une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ;
- la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.

4.2. Le travail est caractérisé par :

- la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires ;
- la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients.

4.5. Niveau IV. - Techniciens, agents de maîtrise

4.1. Technicien. Échelon d'accueil de techniciens diplômés ayant moins de 2 ans d'expérience.

4.1. Agent de maîtrise qui assure d'une façon permanente l'encadrement d'une équipe de salariés, essentiellement de niveau I à II. Il répartit le travail et s'assure de l'exécution des consignes.

4.2. Agent de maîtrise assurant d'une façon permanente l'encadrement d'une équipe de niveau I, II et III.

4.6. Niveau V. - Techniciens et agents de maîtrise

5.1. TAM ayant des connaissances et une expérience lui permettant d'adapter et de transposer à des situations nouvelles, des moyens ou des méthodes déjà applicables dans d'autres cas.

Il peut être appelé dans sa spécialité à assurer une assistance technique et à contrôler des salariés de classification inférieure.

Il veille à l'application des consignes. Dans le cadre des instructions reçues, il peut avoir à prendre des décisions ayant des répercussions sur les programmes et les coûts.

Agent de maîtrise qui assure, de manière permanente, l'animation d'une équipe de salariés généralement de niveau inférieur ; il répartit le travail et s'assure de l'exécution des consignes.

5.2. TAM ayant des connaissances et une expérience suffisante lui permettant d'adapter et d'élargir le domaine d'action à des spécialités connexes, de modifier les méthodes, procédés et moyens, l'autonomie étant suffisante pour l'exécution, sauf à provoquer les actions d'assistance et de contrôle nécessaires.

Agent de maîtrise assurant d'une façon permanente l'animation d'une équipe de salariés généralement de niveau inférieur.

5.3. TAM ayant des connaissances et une expérience certaine permettant de rechercher, à cet échelon, des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles ainsi qu'avec l'objectif défini.

Le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente est de règle en cas de difficulté technique importante ou d'incompatibilité avec l'objectif.

Le TAM peut être associé aux études d'implantation et de renouvellement des moyens, à l'établissement des programmes d'activité, à l'élaboration des modes, règles et normes d'exécution.

Agent de maîtrise assurant d'une façon permanente l'animation d'une équipe salariés généralement de niveau inférieur.

4.7. Niveau VI. - Technicien agent de maîtrise

6.1. À cet échelon, l'innovation consiste, en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes, à rechercher et à adapter des solutions se traduisant par des résultats techniquement et économiquement valables.

L'élaboration de ces solutions peut impliquer de proposer des modifications de certaines caractéristiques de l'objectif initialement défini. En cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif, le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente devra être accompagné de propositions de modifications de certaines caractéristiques de cet objectif. L'agent de maîtrise coordonne l'activité de groupes effectuant des travaux diversifiés et mettant en oeuvre des techniques complexes.

6.2. TAM dont les connaissances approfondies et la très large expérience recouvrent plusieurs techniques.

Dans le cadre d'objectifs définis de façon très générale, il répond des résultats d'ensemble de son secteur.

À cet échelon, l'activité consiste, après avoir étudié, déterminé et proposé des spécialités destinées à compléter l'objectif initialement défini, à élaborer et mettre en oeuvre les solutions nouvelles qui en résultent.

Le TAM est associé à l'élaboration de bases prévisionnelles de gestion.

Agent de maîtrise assurant d'une façon permanente l'animation d'une équipe pouvant comporter des TAM de niveau inférieur.

6.3. Le classement à cet échelon dépend des fonctions, de l'importance de l'atelier ou du secteur concerné.

4.8. Niveau VI. - Cadres

6.2. Ingénieurs ou cadres diplômés à l'embauche, ayant moins de 3 années d'expérience.

6.3. Ingénieurs ou cadres définis à l'échelon 6.2 après un délai maximum de 3 ans dans l'entreprise, ou ingénieurs ou cadres confirmés par plus de 3 ans d'expérience.

4.9. Niveau VII. - Cadres

7.1. Ingénieurs ou cadres confirmés mettant en oeuvre des connaissances techniques, administratives ou commerciales dans l'accomplissement des fonctions ou missions confiées.

7.2. Ingénieurs ou cadres confirmés définis à l'échelon 7.1 exerçant des fonctions exigeant des connaissances approfondies et comportant une responsabilité plus étendue.

7.3. Ingénieurs ou cadres définis à l'échelon 7.2 exerçant des fonctions plus importantes avec une compétence plus élargie.

4.10. Niveau VIII. - Cadres

8.1. Ingénieurs ou cadres exerçant des fonctions de commandement sur un ou plusieurs ingénieurs ou cadres dans des positions précédentes ou une activité de très haute technicité.

8.2. Ingénieurs ou cadres définis à l'échelon 8.1 exerçant des fonctions plus élargies.

8.3. Ingénieurs ou cadres exerçant des fonctions comportant de très larges initiatives et responsabilités.

Cadres supérieurs

Il appartient à l'entreprise de classer, le cas échéant, les cadres supérieurs hors grille.

### **Positionnement de l'emploi et classement des salariés**

#### Article 5

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Polyvalence**

#### Article 6

En vigueur étendu

La polyvalence est la capacité à exercer au moins un ou plusieurs postes, emplois, fonctions, au-delà des charges de travail et de compétences du poste, emploi, fonction initial.

Dans le cas où un salarié est appelé à occuper de façon habituelle des postes relevant de niveaux-échelons différents, le classement de l'intéressé sera celui du poste relevant du niveau-échelon le plus élevé, à condition qu'il occupe ce poste, en moyenne, au moins 30 % du temps annuel. Dans le cas où des salariés seraient appelés à occuper de façon inhabituelle des postes différents et relevant d'un même niveau d'échelon, l'entreprise fixera, dans le cadre de la négociation annuelle, les dispositions et les modalités spécifiques applicables à ce cas. Sont dispensées de mettre en oeuvre des dispositions particulières nouvelles les entreprises qui les auront déjà négociées ou fixées. Elles pourront, si besoin, les adapter.

### **Mise en oeuvre**

#### Article 7

En vigueur étendu

Les entreprises disposeront d'un délai de 18 mois, après signature de l'accord pour mettre en adéquation la classification en vigueur dans l'entreprise avec le présent accord de branche. Le présent accord de branche annule et remplace l'annexe « Classification » dans la convention collective de branche.

Les modalités d'application feront l'objet dans les entreprises d'un examen conjoint entre la direction et le ou les délégués syndicaux de l'entreprise réunis en commission dans les 6 mois suivant la signature du présent accord. Cet examen fera l'objet d'un compte-rendu écrit approuvé par les membres de la commission. Les modalités de fonctionnement et les missions de la commission peuvent faire l'objet d'un accord d'entreprise.

En cas de changement de leur classement, les salariés concernés se verront notifier par écrit le niveau, l'échelon et l'appellation de l'emploi qui leur auront été affectés conséquemment aux définitions de classifications d'emplois, niveaux et échelons.

En cas de contestation, le salarié disposera d'un délai de 1 mois pour faire parvenir par écrit à l'employeur les motifs de son désaccord. Ces désaccords seront examinés avec les instances représentatives du personnel compétentes.

Cette mise en oeuvre n'entraînera ni une diminution des rémunérations effectives ni leur revalorisation automatique : les dispositions prévues par la présente convention ont pour objet la classification des titulaires des emplois occupés par le personnel visé et la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques.

Les nouvelles dispositions n'auront aucune incidence sur les rémunérations réelles des salariés, sauf à respecter les salaires minimaux applicables au niveau de la branche professionnelle ou les salaires conventionnels appliqués dans l'entreprise.

Au cas où le classement de l'emploi correspondant aux nouveaux critères serait inférieur au classement antérieur, le salarié se verra garantir, à titre individuel sa rémunération antérieure, cette garantie étant explicitée dans la lettre de notification prévue au présent article.

La prise effective d'effet de ces dispositions est fixée au premier jour du mois civil au cours duquel a été notifiée la classification.

Dans le cadre légal de la révision des classifications de la branche tous les 5 ans, il est convenu d'effectuer un prébilan de cette première adaptation des classifications dans un délai de 18 à 24 mois.

Les accords d'entreprise pourront adapter plus favorablement les présentes dispositions sans pouvoir y déroger.

### **Méthodologie de mise en place de la classification**

#### Article 8

En vigueur étendu

Le classement des salariés en fonction de la classification, après l'examen conjoint visé à l'article 7 ci-dessus est du ressort et de la responsabilité de l'entreprise qui devra effectuer les opérations suivantes :

a) Inventaire des emplois parmi les filières suivantes (famille professionnelle) :

- production (fabrication-conditionnement) ;
- administration ;
- commercial-marketing ;
- qualité-recherche et développement ;
- logistique ;
- technique-maintenance ;
- informatique-système d'information.

b) Description des emplois (après regroupement éventuel des emplois similaires ou analogues) ;

c) Recherche du niveau et de l'échelon ;

d) Validation du classement, l'évaluation étant favorisée par l'utilisation d'un guide ;

e) Consultation du comité d'entreprise et suivi.

a) Inventaire des emplois par filière

Pour chacune des catégories, l'entreprise devra réaliser un inventaire des emplois existant par filière, c'est-à-dire par famille professionnelle. Dans chaque filière, il y aura lieu de déterminer les emplois caractéristiques de l'entreprise, c'est-à-dire ceux qui sont bien connus et stabilisés.

La liste des filières peut être adaptée et complétée par voie d'accord d'entreprise.

b) Description des emplois (après regroupement éventuel des emplois similaires ou analogues)

Dans chaque filière, les emplois tels qu'ils sont effectivement occupés devront faire l'objet dans l'entreprise d'une description en faisant ressortir les critères qui serviront à déterminer le niveau et l'échelon dans la classification.

Une attention devra être apportée à la description des emplois caractéristiques de chaque filière pour lesquels la recherche du niveau et de l'échelon devra être effectuée en priorité.

c) Recherche du niveau et recherche de l'échelon

Niveau : l'identification du niveau d'un emploi s'effectuera au moyen des 5 critères de base définis à l'article 2.1 « Connaissances requises ou expérience équivalente-formation, autonomie, responsabilité, animation-encadrement, relations interne-externe ».

Avant de procéder à l'identification de l'échelon, il y aura lieu de vérifier l'homogénéité du classement par niveau entre les différentes filières en établissant une grille des différents niveaux utilisés dans l'entreprise.

Échelon : l'identification de l'échelon à l'intérieur d'un niveau s'effectuera au moyen des critères tels que précisés à l'article 2.2.

d) Validation du classement

Après avoir déterminé le classement des différents emplois, l'entreprise devra en vérifier la cohérence au regard des emplois caractéristiques définis par le b. Les emplois qui existent dans l'entreprise devront permettre de s'assurer de la cohérence du classement réalisé au moyen des emplois connus et stabilisés évoqués ci-dessus.

e) Consultation du comité d'entreprise et suivi de la mise en oeuvre

Le comité d'entreprise est consulté avant la mise en place définitive de la grille de classification. À cette fin et notamment pour permettre un avis éclairé, le compte rendu de la réunion d'examen de la commission prévue à l'article 7 sera transmis en temps utile au comité d'entreprise pour information.

Par la suite, la commission aura pour rôle d'assurer un suivi annuel de mise en oeuvre de la classification.

### **Processus de suivi des classifications**

#### Article 9

En vigueur étendu

La même procédure que celle appliquée lors de la mise en place de ces classifications s'appliquera :

- en cas de modification des emplois classés ;
- en cas de création de nouveaux emplois.

### **Durée - Dépôt - Extension**

#### Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord est à durée indéterminée. Il peut être dénoncé suivant un préavis de 3 mois. Le présent accord sera déposé et la partie la plus diligente en demandera l'extension. Il reçoit application à compter du 1er avril 2005.

### **Liste des emplois repères non cadres**

En vigueur étendu

Filière production :

- opérateur de conditionnement, catégorie ouvriers-employés ;
- opérateur de process (filtreur, brasseur, fermentateur, siropier), catégorie ouvriers-employés ;
- chef d'équipe, catégorie TAM.

Filière logistique :

- agent manutentionnaire, catégorie ouvriers-employés ;
- agent Logistique, catégorie ouvriers-employés ;
- responsable d'entrepôt (de secteur), catégorie TAM.

Filière technique études maintenance :

- agent de maintenance, catégorie ouvriers-employés ;
- technicien de maintenance, catégorie TAM ;
- chef d'atelier, catégorie TAM.

Filière qualité R et D :

- agent de laboratoire, catégorie ouvriers-employés ;
- contrôleur de qualité, catégorie ouvriers-employés ;
- technicien de laboratoire, catégorie TAM ;
- technicien assurance-qualité, catégorie TAM.

Filière administration :

- secrétaire assistante, catégorie ouvriers-employés à TAM ;
- comptable, catégorie ouvriers-employés à TAM.

Filière marketing commercial :

- assistant marketing, vente, ADV, export, catégorie ouvriers-employés à TAM ;
- chef de secteur, catégorie TAM.

Filière informatique-systèmes d'information :

- assistant support informatique, catégorie TAM ;
- technicien support, catégorie TAM.
- technicien réseaux informatiques, catégorie TAM.

### **Glossaire**

En vigueur étendu

**Activité**

C'est un ensemble de tâches. Une des attributions confiées à une fonction dans une unité donnée. Par exemple, approvisionner en matière première, exercer un contrôle qualité, réaliser un dépannage de première urgence.

**Catégorie**

Ensemble de personnes appartenant à une même catégorie de statut social : ouvriers-employés, technicien-agent de maîtrise, ingénieur-cadre.

**Classification**

C'est le positionnement des emplois et/ou des postes de travail exercés par les salariés, leur organisation dans un système cohérent permettant d'aboutir à une hiérarchisation des emplois et/ou des postes de travail.

**Compétences**

Ensemble de connaissances théoriques ou professionnelles, d'attitudes, d'aptitudes et de savoir faire mis en oeuvre.

**Critères classants**

Critères qui caractérisent la dimension d'un emploi ou de postes de travail, dans leur champ d'action et de responsabilité et qui permettent de construire la classification.

#### Emploi-fonction

C'est un ensemble de postes de travail mobilisant des compétences de même nature pouvant comporter plusieurs niveaux (exemple : cariste, conducteur d'installations de conditionnement, comptable...).

#### Emploi-repère

Illustration d'un emploi décrit comme étant une possibilité de regroupement de postes de travail dans une filière professionnelle.

#### Filière professionnelle

C'est un espace d'évolution professionnelle qui regroupe un large champ d'emplois et de compétences présentant assez de proximité professionnelle pour être traitées globalement (ex : logistique, maintenance).

#### Métier

Ensemble de capacités techniques manuelles et intellectuelles reconnues, nécessaires à l'exercice d'activité(s).

#### Polyvalence

Capacité à exercer au moins un ou plusieurs postes-emplois-fonctions au-delà des charges de travail et de compétence différentes du poste-emploi-fonction initial.

#### Poste

Regroupement de tâches et/ou d'activités dans une organisation de travail définie (exemple : soudeur...). On peut exercer des activités différentes-regroupement de tâches dans un même poste de travail.

#### Tâche

C'est la plus petite unité de travail individuel permettant la réalisation d'un but immédiat et relevant d'une activité spécifique. Par exemple, alimenter l'étiqueteuse, saisir des données...

### ANNEXE

En vigueur non étendu

#### CQP « Conducteur de machine »

Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP « Conducteur de machine » accédera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau III (OE), dans le cas contraire, elle ne saurait être inférieure au niveau II (OE).

### ANNEXE

En vigueur non étendu

#### CQP « Responsable d'équipe »

Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP « Responsable d'équipe » accédera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau V (TAM), dans le cas contraire, elle ne saurait être inférieure au niveau IV (TAM).

### ANNEXE

En vigueur non étendu

#### CQP « Agent de maintenance »

Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP « Agent de maintenance » accédera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau III (OE), dans le cas contraire, elle ne saurait être inférieure au niveau II (OE).

### ANNEXE

En vigueur non étendu

#### CQP « Technicien de maintenance »

Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP « Technicien de maintenance » accédera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau V (TAM), dans le cas contraire, elle ne saurait être inférieure au niveau IV (TAM).

### ANNEXE

En vigueur non étendu

#### CQP « Conducteur de ligne »

Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP « Conducteur de ligne » accédera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau IV (OE), dans le cas contraire, elle ne saurait être inférieure au niveau III (OE).

## Annexe du 3 juillet 2007 à l'accord du 16 mars 2005 relatif aux classifications

| Signataires               |   |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales  | Fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées ;<br>Chambre syndicale des eaux minérales ;<br>Syndicat des boissons rafraîchissantes ;<br>Syndicat des eaux de source ;<br>Association des brasseurs de France. |
| Organisations de salariés | FGA-CFDT ;<br>FGTA-FO ;<br>FNASPS-CFTC ;<br>FNAA CFE-CGC.   |

En vigueur étendu

La commission paritaire a validé le positionnement des 5 CQP suivants en sa séance du 3 juillet 2007 :

## ANNEXE CQP « Conducteur de machine »

« Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP « Conducteur de machine » accédera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau III (OE), dans le cas contraire, elle ne saurait être inférieure au niveau II (OE). »

## ANNEXE CQP « Responsable d'équipe »

« Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP « Responsable d'équipe » accédera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau V (TAM), dans le cas contraire, elle ne saurait être inférieure au niveau IV (TAM). »

## ANNEXE CQP « Agent de maintenance »

« Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP « Agent de maintenance » accédera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau III (OE), dans le cas contraire, elle ne saurait être inférieure au niveau II (OE). »

## ANNEXE CQP « Technicien de maintenance »

« Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP « Technicien de maintenance » accédera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau V (TAM), dans le cas contraire, elle ne saurait être inférieure au niveau IV (TAM). »

## ANNEXE CQP « Conducteur de ligne »

« Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP « Conducteur de ligne » accédera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau IV (OE), dans le cas contraire, elle ne saurait être inférieure au niveau III (OE). »

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

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

## Préambule

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

## Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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

## Accord de branche

Article 2

En vigueur étendu

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

## Accord d'entreprise

Article 3

En vigueur étendu

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

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

## **Notification des accords**

### **Article 4**

En vigueur étendu

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

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

## **Négociation et ordre du jour**

### **Article 5**

En vigueur étendu

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

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

## **Observatoire paritaire de la négociation**

### **Article 6**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

### **Article 7**

En vigueur étendu

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

- l'employeur ou son représentant et les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ;

ou, en l'absence de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel,

- l'employeur ou son représentant et un ou plusieurs salariés dûment mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives au plan national.

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

##### **Consultation des salariés**

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

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

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

Le mandat prend fin, soit :

- à la date de signature de l'accord ;

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

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

##### **7.1.2. Consultation des salariés**

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

#### **7.2. Protection des salariés mandatés**

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

#### **7.3. Réunions de négociation**

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

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

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

- le calendrier de négociation ;

- les informations qui seront communiquées avant la négociation aux élus du personnel ou salariés mandatés ;

- les limites dans lesquelles le temps passé à la préparation de la négociation ainsi qu'à l'information des salariés au cours du processus de négociation est

considéré comme un temps de travail et rémunéré comme tel.

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

#### 7.4. Contenu des accords

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

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

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

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

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

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

##### 7.5.2. Rôle

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

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

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

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

##### 7.5.3. Composition

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

##### 7.5.4. Organisation

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

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

Le procès-verbal comportera les mentions suivantes :

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

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

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

##### 7.5.5. Fonctionnement

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

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

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

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

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

#### 7.6. Entrée en vigueur des accords

##### 7.6.1. Accords signés par un salarié mandaté

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

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

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

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

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

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

#### Déroulement de carrière

##### Article 8

En vigueur étendu

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

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

#### 8.1. Formation spécifique des salariés mandatés

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

#### 8.2. Entretien de carrière

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

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

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

#### 8.3. Formation professionnelle continue

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

- aux actions prévues dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;

- au dispositif de congé individuel de formation (CIF) ;

- au dispositif du droit individuel à la formation (DIF).

#### 8.4. Fin des mandats

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

- dans le cadre d'un entretien avec sa hiérarchie, de la formalisation d'un projet professionnel et de formation. Les compétences acquises dans l'exercice de mandats seront prises en compte le cas échéant, dans la construction de ce projet ;

- si nécessaire, d'un bilan de compétences professionnelles (assuré par un organisme extérieur choisi d'un commun accord sur la liste des organismes agréés par le FONGECIF et s'inscrivant dans le cadre d'un congé individuel de formation).

#### Durée de l'accord

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### Dérogation

Article 10

En vigueur étendu

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

#### Dépôt et Publicité

Article 11

En vigueur étendu

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

#### Entrée en vigueur

Article 12

En vigueur étendu

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

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

Fait à Paris, le 8 avril 2005.

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

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

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

Article 1er

En vigueur étendu

articles L. 2262-6

L. 2262-7

R. 2262-1

R. 2262-2 du code du travail

eC+ - 3092 - 2021-02 - 50

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

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

#### 1.1. Principe de non-discrimination

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

#### 1.2. Evolution professionnelle

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

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

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

#### 1.3. Les entretiens spécifiques

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

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

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

- rechercher entre la hiérarchie et l'intéressé les modalités d'organisation du travail permettant une meilleure compatibilité possible entre activité professionnelle et exercice du mandat de représentation ;
- tenir compte dans l'organisation de l'activité professionnelle du salarié du fait qu'il n'est pas maître de la fréquence et de l'organisation de toutes les réunions auxquelles il participe, l'intéressé s'efforçant de son côté de concilier au mieux et dans la mesure du possible l'utilisation de son crédit d'heures de délégation avec les impératifs et les nécessités de son poste dans l'entreprise ;
- permettre un aménagement du poste de travail et/ou des horaires de travail, voire exceptionnellement un changement de poste, notamment pour concilier l'exercice de ses mandats avec le maintien et autant que possible la progression de son niveau de qualification et l'intérêt du travail de l'élu ou mandaté. Dans ce dernier cas, le nouveau poste devra être de qualification égale et assurer le maintien de la rémunération ; le changement de poste se fera après accord formel du salarié.

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

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

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

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

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

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

L'entretien sera l'occasion de :

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

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

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

##### 1.3.3. Entretien de fin de mandat

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

#### 1.4. La rémunération

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

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

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

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

#### 1.5. Formation professionnelle

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

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

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

professionnelle.

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

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

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

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

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

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

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

#### 1.7. Commission de suivi paritaire de branche

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

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

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

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

(Arrêté du 6 mai 2008, art. 1er).

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

#### Article 2

En vigueur étendu

##### 2.1. NTIC

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

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

##### 2.2. Local

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

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

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

#### Article 3

En vigueur étendu

##### 3. 1.L'article 7. 3 « Réunions de négociation » de l'accord du 8 avril 2005 est modifié comme suit :

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

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

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

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

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

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

du 8 avril 2005 est complété comme suit :

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

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

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

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

- une fiche signalétique dûment complétée comportant les informations suivantes :
- identification de l'entreprise ;

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

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

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

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

Le procès-verbal comportera les mentions suivantes :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### Dispositions finales

#### Article 4

En vigueur étendu

##### 4.1. Dérogation

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

##### 4.2. Entrée en vigueur

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

##### 4.3. Dépôt et publicité

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

##### 4.4. Extension

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

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

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

### Préambule

En vigueur étendu

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

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

C'est pourquoi, les branches ont décidé de conduire ensemble et paritairement un travail d'identification des éléments transversaux en vue de l'élaboration

des référentiels CQP « harmonisés », du modèle respectif de grilles d'évaluation (tuteur, formateur, évaluation par le jury ou le professionnel) et d'un guide méthodologique pour aider à la mise en œuvre de ces CQP.

À ce jour, 13 CQP sont harmonisés.

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

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

#### Article 1er

En vigueur étendu

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

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

#### Article 2

En vigueur étendu

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

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

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

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

#### Article 3

En vigueur étendu

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

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

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

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

#### Article 4

En vigueur étendu

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

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

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

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

#### Article 5

En vigueur étendu

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

#### Article 6

En vigueur étendu

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

#### Article 7

En vigueur étendu

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

#### Article 8

En vigueur étendu

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

**Annexe**

En vigueur étendu

Annexe IV (1)

Conventions collectives concernées

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

- biscotterie, biscuiteries, chocolateries, confiseries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, aliments de l'enfance et de la diététique, préparation des entremets et desserts ménagers (CCN du 17 mai 2004) (codes NAF : 15.8F, 15.8K, 15.8T partiel, 15.8V partiel, 15.6B partiel, 15.6D partiel, 15.3F partiel) ;
- industries de produits alimentaires élaborés (CCN du 17 janvier 1952) (codes NAF : 15.1E partiel, 15.2Z partiel, 15.3A, 15.3E partiel, 15.3 F partiel, 15.8A partiel, 15.8M partiel) ;
- activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraichissantes sans alcool et bière (CCN du 24 novembre 1988 - mise à jour le 18 juillet 2002) (codes NAF : 15.9N, 15.9S, 15.9T) ;
- meunerie (CCN du 16 juin 1996), (codes NAF : 156.A, 156.B, 157.A) ;
- industries alimentaires diverses (CCN du 27 mars 1969) (codes NAF : 15.3E partiel, 15.8P partiel, 15.8R partiel, 15.8V) ;
- industries des produits exotiques (CCN du 1er avril 1969) (codes NAF : 15.8P partiel et 15.8R partiel) ;
- sucreries, sucreries-distilleries, raffineries de sucre (CCN du 1er octobre 1986) (code NAF : 15.8H) ;
- industries charcutières (CCN du 1er juillet 1958, mise à jour le 9 avril 1990) (codes NAF : 15.1E, 51.3D) ;
- industrie laitière (CCN du 20 mai 1955, modifiée le 1er décembre 1976) (codes NAF : 15.51, 15.5A, 15.5B, 15.5C, 15.5D, 15.8T) ;
- activités industrielles de boulangerie-pâtisserie (CCN du 13 juillet 1993) (codes NAF : 158-A, 158-B) ;
- industries des glaces, sorbets et crèmes glacées (CCN du 15 octobre 1996) (code NAF : 15.5F) ;
- pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (CCN du 3 juillet 1997) (code NAF : 15.8M) ;
- exploitations frigorifiques (CCN du 10 juillet 1956) (code NAF : 63.1D) (1).

(1) Conventions collectives nationales exclues.

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

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

**Préambule**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 1. 1. Actions préventives

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le CHSCT est composé :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A ce titre, le CHSCT veille notamment à :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le comité est également informé et consulté sur :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les salariés obligatoirement concernés par la surveillance médicale renforcée sont :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Son action s'exerce autour de deux axes complémentaires :

- par son intervention sur le milieu du travail, le médecin du travail apporte son expertise auprès de l'employeur ainsi que des salariés et leurs représentants, en proposant des actions correctrices des conditions de travail, actions qui sont menées par l'employeur, responsable de la santé et de la sécurité dans l'entreprise ;
- grâce au suivi médical individuel des salariés, la médecine du travail contribue à la protection individuelle de la santé des salariés.

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

- le temps consacré à l'action sur le milieu du travail ;
- le temps consacré à l'activité clinique ;
- le temps consacré aux activités connexes nécessaires au fonctionnement du service de santé au travail ou à l'exercice de ses missions.

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

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

défaut, aux délégués du personnel.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 1. 2. Actions curatives

#### 1. 2. 1. Matériel de protection.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 1. 3. Formation

#### 1. 3. 1. Formation des salariés.

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

mettre en oeuvre tous les moyens nécessaires à cet effort de prévention.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Une formation à l'évaluation des risques professionnels devra être suivie par les membres du CHSCT. Cette formation fait partie des moyens donnés au CHSCT pour réaliser ses missions d'analyses des risques professionnels, en vue, entre autres, de l'élaboration du programme annuel des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (Papriact).

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

(Arrêté du 7 janvier 2009, art. 1er)

## Article 2

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

## Article 3

En vigueur étendu

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

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

b) Des assiettes, des couverts et des verres ;

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

## Article 4

En vigueur étendu

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

Des objectifs prioritaires pourront être déterminés au niveau des branches ; des études et des opérations pilotes pourront être réalisées pour proposer des

solutions d'aménagements qui seront diffusées dans les entreprises.

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

#### Article 5

En vigueur étendu

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

- des biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de la diététique, préparations pour entremets et desserts ménagers, de l'industrie des glaces, sorbets et crèmes glacées du 17 mai 2004 ;
- des industries alimentaires diverses du 27 mars 1969 ;
- des produits exotiques du 1er avril 1969.

#### Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### Article 7

En vigueur étendu

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

#### Article 8

En vigueur étendu

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

#### Article 9

En vigueur étendu

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

#### Article 10

En vigueur étendu

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

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

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

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

### Préambule

En vigueur non étendu

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

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

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

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

#### Article 1er

En vigueur non étendu

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

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

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

#### Article 2

En vigueur non étendu

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

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

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

#### Annexe

En vigueur non étendu

##### Annexe I

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

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

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

Association des brasseurs de France : code NAF 11.05Z.

Chambre syndicale des eaux minérales : code NAF 11.07A.

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

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

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

Syndicat national des boissons rafraîchissantes : code NAF 11.07B.

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

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

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

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

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

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

FEDALIM pour le compte :

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

codes NAF 10.84Z, 10.85Z, 10.89Z.

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

### **Préambule**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

### **Titre Ier La GPEC**

#### **Article 1er**

En vigueur étendu

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

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

#### **Article 2**

En vigueur étendu

Le présent accord a pour finalités :

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

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

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

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

#### **Article 3**

En vigueur étendu

Le présent accord établit une distinction entre la GPEC, démarche d'anticipation et de gestion de l'emploi et des compétences, qui participe de la sécurisation

des parcours professionnels des salariés, et les mesures mobilisables dans le cadre de plans de sauvegarde de l'emploi et d'éventuels licenciements économiques. Ces dernières ne font pas l'objet du présent accord.

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

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

## **Titre II La démarche de GPEC**

### **Article 4**

En vigueur étendu

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

Dans le cadre :

#### **Article 4.1**

En vigueur étendu

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

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

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

Les branches inciteront les observatoires à croiser leurs données prévisionnelles.

#### **Article 4.3**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

- dans les entreprises de moins de 300 salariés, les branches inciteront les entreprises à s'engager dans une démarche concertée de GPEC et à s'inspirer des dispositions ci-dessus.

### **Article 5**

En vigueur étendu

#### **Article 5.1**

En vigueur étendu

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

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

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

#### **Article 5.2**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

### **Article 6**

En vigueur étendu

#### **Article 6.1**

En vigueur étendu

En concluant le présent accord et dans le prolongement des accords interbranches relatifs à la formation professionnelle conclus le 6 décembre 2004 et le 7

janvier 2005, les parties signataires confirment qu'elles considèrent la promotion de la formation professionnelle comme l'une des conditions essentielles de la défense de l'activité des entreprises, ainsi que du maintien et du développement de l'emploi. Elles soulignent que ces objectifs supposent le développement de démarches de GPEC.

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

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

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

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

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

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

#### Article 6.2

En vigueur étendu

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

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

#### Article 6.3

En vigueur étendu

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

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

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

#### Article 7

En vigueur étendu

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

#### Article 7.1

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

#### Article 7.2

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

- un guide d'auto-formation.

#### Article 7.3

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

#### Article 8

En vigueur étendu

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

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

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

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

#### Article 9

En vigueur étendu

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

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

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

#### Article 10

En vigueur étendu

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

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

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

#### Article 11

En vigueur étendu

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

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

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

### **Titre IV Mise en œuvre**

#### Article 12

En vigueur étendu

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

#### Article 13

Le présent accord, dont le champ d'application est précisé en annexe III, est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter de sa signature. Il sera effectué les formalités de dépôt auprès de la direction générale du travail et demandé son extension au ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.

#### Article 14

En vigueur étendu

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

#### Annexe

En vigueur étendu

##### Annexe I

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

Boîte à outils GPEC.

En vigueur étendu

##### Annexe II

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

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

##### Objectifs de l'entretien professionnel

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

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

##### Pour le salarié

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

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

##### Pour l'entreprise

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

##### Entretien annuel Entretien professionnel

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

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

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

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

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

##### Rôle de chacun

##### La direction et la fonction ressources humaines :

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

##### Le responsable qui réalise l'entretien :

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

- prépare l'entretien professionnel ;
- réalise l'entretien ;
- contribue au bilan et à l'évaluation des compétences du salarié ;
- conseille le salarié dans l'élaboration de son projet professionnel en fonction des besoins de l'entreprise ou de l'établissement ;

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

Le salarié :

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

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

#### 1. Informer et former

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

#### 2. Diffuser et (faire) préparer

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

#### 3. Réaliser l'entretien

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

#### 4. Assurer le suivi

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

En vigueur étendu

#### Annexe III

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

### **Préambule**

En vigueur non étendu

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

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

Le présent accord interbranches :

- doit répondre à toutes les situations des entreprises qui entrent dans son champ d'application et se doit de prendre en compte de fortes disparités entre les différents secteurs d'activité ;
- s'inscrit dans le cadre des mesures prévues par l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005, de l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale du 17 décembre 2008 et de ses textes d'application ;
- vient en complément des accords déjà signés ou en cours de signature par certaines branches professionnelles sur ce thème, en particulier l'accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les industries alimentaires (3).

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

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

En effet, ce n'est que par une politique proactive de l'emploi dans chaque entreprise et dans la durée que pourront s'inscrire les actions qui ont été choisies comme déterminantes pour favoriser l'emploi des salariés âgés.

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

Les signataires du présent accord conviennent que les entreprises :

- d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés non encore couvertes par un plan d'action ou un accord relatif à l'emploi des salariés âgés doivent choisir au moins une des mesures proposées, et ce dans au moins 3 domaines ci-dessous, parmi celles n'ayant pas déjà été mises en place dans leur propre entreprise du fait d'un accord de branche ou d'entreprise antérieur ;
- d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés non encore couvertes par un plan d'action ou un accord ne peuvent déroger au présent accord que de manière plus favorable ;
- de 300 salariés et plus (ou appartenant à un groupe), non encore couvertes par un accord d'entreprise ou un plan d'action, doivent s'inspirer de ces mesures. Il est rappelé que, dans tous les cas, ces entreprises ont l'obligation de négocier un accord qui leur est propre ou de définir un plan d'action.

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

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

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

### **Article 1er**

En vigueur non étendu

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

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

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

Niveau interbranches alimentaires :

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

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

Niveau des entreprises :

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

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

## Article 2

En vigueur non étendu

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

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

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

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

### 2.1. Objectif de recrutement

Les partenaires sociaux retiennent le niveau suivant :

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

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

Les partenaires sociaux retiennent le niveau suivant :

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

## Article 3

En vigueur non étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Indicateur : les outils sont disponibles.

## Article 4

En vigueur non étendu

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

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

Les parties conviennent que les objectifs constituent des objectifs nationaux couvrant le périmètre des fédérations signataires et non un objectif de branche ou d'entreprise. Ces taux ne sauraient inciter ces dernières à réduire leur taux quand celui-ci est égal ou supérieur.

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

### 4.1. Objectif de recrutement dans les entreprises

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

- 6 % des salariés recrutés dans les entreprises seront âgés de 50 ans et plus dans les branches dans lesquelles cette population représente 20 % et plus des effectifs ;
- 8 % des salariés recrutés dans les entreprises seront âgés de 50 ans et plus dans les branches dans lesquelles cette population représente moins de 20 % des effectifs.

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

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

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

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

- anticipation de l'évolution des carrières professionnelles (domaine n° 1) ;
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation (domaine n° 2) ;
- transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat (domaine n° 3) ;

- aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite (domaine n° 4) ;
- recrutement de salariés âgés (domaine n° 5) ;
- amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité (domaine n° 6).

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

## Article 5

En vigueur non étendu

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

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

### Domaine n° 1

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

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

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

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

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

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

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

2. Entretien de seconde partie de carrière.

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

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

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

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

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

Des outils sont mis à disposition des entreprises.

Objectif : renforcer l'adhésion des salariés âgés de 45 ans et plus à la pratique des entretiens de seconde partie de carrière pour les informer de leurs droits en matière d'accès à un bilan de compétences, à un bilan d'étape professionnel ou à une action de professionnalisation (état des compétences acquises et adéquation avec le travail actuel et pérennité, compétences à acquérir par rapport à une évolution de son emploi ou son évolution personnelle face à une mobilité, besoins de formation liés à l'acquisition ou à l'entretien des compétences, construction d'un plan d'action personnalisé).

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

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

Indicateurs de mesure :

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

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

Finalité de la disposition :

Prenant en compte :

- la nécessité de faire face aux évolutions technologiques et organisationnelles ;
- le constat que les salariés peuvent être amenés à changer plusieurs fois dans leur vie professionnelle de métier,

et dans le but de mieux gérer cette deuxième partie de carrière, il est institué, pour les salariés qui le souhaitent, une possibilité de renouveler cet entretien à l'issue d'un délai de 5 ans, à leur demande.

Le but de ce nouvel entretien est de mieux maîtriser l'évolution des compétences attendues par l'entreprise et acquises par le salarié, de prendre en compte ses attentes et son état de santé ainsi que les perspectives offertes par l'entreprise afin de construire un véritable projet professionnel.

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

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

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

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

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

4. Valoriser l'expérience et les compétences acquises.

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

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

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

#### Domaine n° 2

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

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

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

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

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

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

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

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

Indicateur : nombre de réponses favorables sur nombre de demandes.

3. Favoriser l'accès aux périodes de professionnalisation.

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

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

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

#### Domaine n° 3

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Finalité de la disposition : permettre à des salariés volontaires âgés de 50 ans et plus, possédant les compétences nécessaires, de gérer des missions d'accueil, d'accompagnement ou de parrainage de salariés nouvellement recrutés, voire en proposant à ceux-ci d'avoir un « salarié référent » pour les aider au cours de leurs premiers mois dans l'entreprise.

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

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

#### Domaine n° 4

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

Afin de créer les conditions et favoriser la conservation des savoirs dans l'entreprise, des procédures spécifiques pourront être mises en place afin de proposer aux salariés s'approchant du moment de leur départ en retraite d'échanger sur la manière de transmettre les « savoirs » théoriques et pratiques utiles à l'entreprise ; « un retraité qui part, c'est une bibliothèque qui brûle ».

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

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

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

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

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

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

Dans ce cadre, les modules de préparation à la retraite pourront intégrer les différentes formes d'activité, tant associatives que celles effectuées dans le cadre

du cumul emploi-retraite, notamment sur le plan de la gestion des ressources du futur retraité.

Objectif : développer le recours à des actions de sensibilisation ou de préparation à la retraite, en permettant aux salariés concernés de dégager le temps nécessaire à ces actions (soit en interne, soit en externe) avec une progression de 30 % sur les 3 années de l'accord.

Indicateur :

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

#### Domaine n° 5

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Domaine n° 6

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

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

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

Finalité de la disposition : l'augmentation du taux d'emploi des salariés suppose un renforcement des actions de prévention des risques professionnels ciblés sur les salariés âgés et prenant en compte les aspects ergonomiques.

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

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

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

Objectif :

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

Indicateur :

- nombre d'entreprises ayant identifié les mesures d'amélioration par rapport au nombre d'entreprises ayant choisi cette disposition ;
  - nombre d'entreprises ayant mis en oeuvre les mesures d'amélioration par rapport au nombre d'entreprises ayant identifié les mesures ;
  - publication d'un tableau des mesures par type de risques professionnels et par poste étudié.
2. Organiser un accès prioritaire à des formules incitatives de temps partiel choisi ou d'aménagement de la date de fin de carrière pour des salariés ayant occupé longtemps des emplois à forte pénibilité.

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

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

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

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

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

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

- 75 % de l'abattement susceptible d'être effectué les 4 premiers mois ;
- 50 % de l'abattement susceptible d'être effectué les 4 mois suivants ;
- 25 % de l'abattement susceptible d'être effectué les 4 derniers mois.

Afin de garantir les droits en matière de retraite des seniors bénéficiant d'un aménagement du temps de travail en fin de carrière, et sous réserve que la durée

du temps partiel n'est pas inférieure à la moitié de la durée collective applicable dans l'entreprise, les cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire à la charge de l'employeur et du salarié seront calculées sur la base du salaire correspondant à une activité exercée à temps plein.

Ces garanties ne s'appliquent pas en cas de cumul d'emploi.

En ce qui concerne le personnel d'encadrement, les mesures prévues dans ce domaine devront être compatibles avec leur degré de responsabilité.

L'employeur communiquera sa réponse dans un délai maximum de 6 mois.

Indicateur : nombre de salariés de 55 ans et plus ayant bénéficié du dispositif/nombre de salariés ayant fait la demande.

3. Favoriser le reclassement des salariés ne pouvant être maintenu à leur poste en cas d'inaptitude médicalement constatée par le médecin du travail.

Finalité de la disposition : concourir à la réussite du reclassement en recherchant en priorité les possibilités permettant un reclassement dans un poste équivalent ou atténuer l'incidence d'un reclassement dans un poste de qualification inférieure.

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

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

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

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

d'une indemnité temporaire dégressive à exprimer en pourcentage entre l'ancienne et la nouvelle rémunération, de 100 % pendant les 3 premiers mois, 80 % du 4e ou 6e mois, 50 % du 7e au 9e mois et 30 % du 10e au 12e mois ;

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

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

du maintien de son salaire de base et de son coefficient au niveau atteint à la date de son reclassement.

Cette mesure ne peut être cumulée avec une mesure de même nature prévue par une des conventions collectives applicables dans les branches signataires.

Les salariés concernés par de tels déclassements garderont une priorité d'emploi dans un poste correspondant à leur précédente qualification et en adéquation avec leur capacité à l'occuper.

Indicateur : nombre de solutions trouvées/nombre d'inaptitudes identifiées chez les salariés âgés de 55 ans et plus.

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

## Article 6

En vigueur non étendu

### 6.1. Communication de l'accord

Afin de garantir le maximum d'efficacité dans la réalisation du plan d'action, les fédérations signataires du présent accord s'engagent à le communiquer à leurs adhérents en y joignant toute recommandation de nature à favoriser sa mise en oeuvre.

### 6.2. Suivi

Une commission nationale paritaire du périmètre des branches signataires du présent accord réalisera un bilan à l'issue de chaque année d'application dès que les informations quantitatives seront disponibles.

Ce bilan permettra une communication annuelle :

- des indicateurs associés aux dispositions ;

- de l'évolution des résultats ;

- sur les éventuelles difficultés rencontrées dans la mise en oeuvre du plan d'action.

Il est proposé aux branches professionnelles signataires du présent accord de présenter dans leurs CPNE respectives, lorsqu'elles existent, ou dans toute instance existante qui permettrait un même échange, de suivre chaque année les résultats globaux présentés en commission nationale paritaire et de les comparer aux résultats de leur propre branche.

Les parties signataires souhaitent que ce même échange puisse avoir lieu dans les entreprises par tout moyen correspondant à leur taille et aux structures représentatives du personnel existantes.

## Article 7

En vigueur non étendu

### 7.1. Entrée en vigueur, durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa date de signature et prend effet à compter du 1er janvier 2010.

### 7.2. Dépôt de l'accord et du plan d'actions

Le présent accord ainsi que le plan d'actions qu'il comprend seront déposés par la partie la plus diligente, et ce de manière concomitante :

- auprès des services de la direction générale du travail aux fins de dépôt et d'extension, ainsi qu'au greffe du conseil des prud'hommes de Paris ;

- auprès des services de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, aux fins d'une demande d'avis.

En vigueur non étendu

## ANNEXE I

### Bilan partage interbranches alimentaires

A partir des données recueillies par Observia, nous pouvons constater une forte homogénéité de la population masculine et féminine sur cette caractéristique de l'âge au niveau global de l'observatoire.

Ainsi, nous enregistrons à fin 2008 un âge moyen de :

- population globale : 40 ans ;

- pour les femmes : 39, 8 ans ;

- pour les hommes : 40 ans.

| BRANCHE       | TRANCHE D'ÂGE                   |                                 |                            | OBSERVATIONS<br>données sociales 2008               |
|---------------|---------------------------------|---------------------------------|----------------------------|---|
|               | 45 & < 50 ans                   | 50 & < 55 ans                   | 55 ans et plus             |   |
| Alliance 7    | 12, 92 % Tranche<br>46 / 50 ans | 11, 20 % Tranche<br>51 / 55 ans | 6, 92 % Tranche<br>56 et + | 31, 04 %  |
| Eaux / BRSA   | 15, 6 %                         | 11, 7 %                         | 5, 6 %                     | 33 %  |
| SNFS & CSRCSF | 18, 03 %                        | 32, 23 %                        | 12, 79 %                   | 63, 05 %<br>Attention tranche 50-55 et a / c 56 ans |

|           |                         |                        |                    |          |
|-----------|-------------------------|------------------------|--------------------|----------|
| Brasseurs |                         | 16, 5 %                | 7, 5 %             | 50, 5 %  |
| FEDALIM   | 11, 63 %<br>46 / 50 ans | 8, 31 %<br>51 / 55 ans | 6, 77 %<br>56 et + | 26, 71 % |
| SFIG      | 17, 46 %                | 15, 80 %               | 9, 28 %            | 42, 54 % |
| FEPBF     |                         |                        |                    |          |

## ANNEXE II

Biscotterie, biscuiteries, chocolateries, confiseries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, aliments de l'enfance et de la diététique, préparation des entremets et desserts ménagers, glaces, sorbets et crèmes glacées (CCN n° 3270 du 17 mai 2004). Industries alimentaires diverses (CCN n° 3092 du 27 mars 1969). Sucrieries, sucrieries-distilleries, raffineries de sucre (CCN n° 3026 du 1er octobre 1986). Eaux (CCN n° 3247 du 24 mai 1993). Boulangerie et pâtisserie françaises (CCN n° 3102 du 13 juillet 1993).

### Accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle dans la branche industries alimentaires, coopératives agricoles et services associés

| Signataires               |   |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales  | <p>Les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans les branches des secteurs des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés ci-dessous :</p> <p>Au titre des industries alimentaires :</p> <p>Association des entreprises de produits alimentaires élaborés ADEPALE ;<br/>           Association des brasseurs de France ;<br/>           Chambre syndicale des eaux minérales ;<br/>           Chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France ;<br/>           Chambre syndicale française de la levure ;<br/>           Comité français du café ;<br/>           Confédération nationale de la triperie française ;<br/>           FEDALIM ;<br/>           Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises ;<br/>           Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs et transformateurs de viandes ;<br/>           Fédération nationale de l'industrie laitière ;<br/>           Fédération nationale des boissons ;<br/>           Fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées ;<br/>           Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services ;<br/>           L'Alliance 7 ;<br/>           Entreprises françaises des viandes SNIV-SNCP ;<br/>           Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées ;<br/>           Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France ;<br/>           Syndicat français du café ;<br/>           Syndicat national des boissons rafraîchissantes ;<br/>           Syndicat national des eaux de sources ;<br/>           Syndicat national des entreprises de travail à façon des viandes ;<br/>           Syndicat national des fabricants de sucre de France ;<br/>           Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques,<br/>           Au titre de la coopération agricole et des services associés :</p> <p>Coop de France ;<br/>           FCE ;<br/>           Conseil national du réseau CER France,</p> |
| Organisations de salariés | <p>Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le secteur des industries alimentaires :</p> <p>FGA CFDT ;<br/>           FGTA FO ;<br/>           CFE-CGC ;<br/>           FNAF CGT ;<br/>           CSFV CFTC,</p> <p>Ainsi que celles représentatives dans le secteur de la coopération agricole et des services associés :</p> <p>FGA CFDT ;<br/>           FGTA FO ;<br/>           FNAF CGT ;<br/>           CFTC-Agri ;<br/>           SNCOA CFE-CGC ;<br/>           L'UNSA2A,</p>   |
| Organisations adhérentes  | <p>Les organisations professionnelles de la branche meunerie par lettre du 20 septembre 2011 (BO 2011/45)</p> <p>La FNICGV, par lettre du 2 avril 2012 (BO n°2012-26)</p>   |
| Organisations dénonçantes | <p>FNB 49, rue de la Glacière 75013 Paris , par lettre du 25 septembre 2014 (BO n°2014-42)</p>  |

#### 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 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 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 SNGOA 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 adhéreraient ultérieurement ;
- de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement, relevant du secteur d'activité concerné.

Chaque commission financière paritaire élit parmi ses membres un président et un vice-président, appartenant chacun à un collège différent.

##### 11.2. Durée

Les membres des commissions financières paritaires des sections professionnelles sont désignés sur proposition de l'organisation signataire de l'accord dont ils relèvent concomitamment et pour la même durée que les membres du conseil d'administration.

Leur mandat est à titre gratuit et renouvelable.

##### 11.3. Missions

Sous le contrôle du conseil d'administration, chaque commission financière paritaire de section professionnelle exerce les missions définies à l'article 8.3 de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Les commissions financières paritaires des sections professionnelles rendent compte au conseil d'administration, sous la forme et la fréquence qu'il fixe.

Pour chaque commission financière paritaire de section professionnelle, un rapport d'activité annuel, approuvé par celle-ci, est transmis au conseil d'administration.

#### Article 12

En vigueur étendu

Le conseil d'administration peut créer ou supprimer toute commission, notamment pour la gestion territoriale du CIF, qu'il juge nécessaire au fonctionnement de l'association. Le conseil d'administration en définit la composition et les missions conformément à l'article 6 de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

#### Article 13

En vigueur étendu

Les présents statuts peuvent être modifiés par le conseil d'administration réuni à cet effet en séance extraordinaire.

La demande de modification peut être adressée par toute organisation membre de l'association par lettre recommandée avec accusé de réception.

La réunion du conseil d'administration, qui doit avoir lieu dans les 2 mois suivant le dépôt de la demande, est convoquée 1 mois à l'avance.

Le conseil d'administration peut valablement délibérer dès lors que le nombre d'administrateurs présents ou représentés est au moins égal aux 2/3 des membres de chacun des collèges.

Les modifications des statuts sont adoptées à l'unanimité des deux collèges selon les modalités fixées au 7.4.3.

Les modifications apportées aux présents statuts ne peuvent être contraires aux dispositions de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

#### Article 14

En vigueur étendu

Le conseil d'administration fixe au moyen d'un règlement intérieur les modalités non prévues par les présents statuts.

Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM », ni à celles des présents statuts.

#### Article 15

En vigueur étendu

L'exercice social commence le 1er janvier et se termine le 31 décembre de chaque année.

#### Article 16

En vigueur étendu

Le conseil d'administration désigne un commissaire aux comptes titulaire et un commissaire aux comptes suppléant. Le commissaire aux comptes titulaire exerce sa mission de contrôle dans les conditions prévues par les normes et règles de sa profession.

#### Article 17

En vigueur étendu

La dissolution de l'association ne peut intervenir que sur décision du conseil d'administration de l'OPCA réuni à cet effet en séance extraordinaire.

En cas de dissolution de l'OPCA, ses biens sont dévolus à un ou des organismes de même nature qu'il appartient au conseil d'administration de désigner.

Cette dévolution est soumise à l'accord préalable du ministre chargé de la formation professionnelle. La décision est publiée au Journal officiel de la République française.

À défaut, les biens sont dévolus au Trésor public.

#### Article 18

En vigueur étendu

Messieurs (à compléter), au titre des organisations syndicales de salariés et/ou (à compléter), au titre des organisations employeurs, sont mandatés par les signataires de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM » en vue d'accomplir toute formalité ou tout acte de quelque nature que ce soit nécessaire à la constitution de l'association et notamment de convoquer le premier conseil d'administration et de déposer les statuts.

---

## **Adhésion par lettre du 20 septembre 2011 des organisations professionnelles de la branche meunerie à l'accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle**

En vigueur non étendu

Paris, le 20 septembre 2011.

Les organisations professionnelles de la branche Meunerie à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Les organisations professionnelles de la branche meunerie (convention collective nationale n° 3060 du 16 juin 1996 ; codes NAF 1061 A, 1091 Z et 1061 B) à savoir :

- l'association nationale de la meunerie française, sise 66, rue de La Boétie, 75008 Paris, représentée par son président ;
- le syndicat national des industries de la nutrition animale, sis 41 bis, boulevard de Latour-Maubourg, 75007 Paris, représenté par son président ;
- le comité français de la semoulerie industrielle, sis 15, place de la Nation, 75011 Paris, représenté par son président ;
- le syndicat de la rizerie française, sis 2, rue de Viarmes, 284, bourse de commerce, 75040 Paris Cedex 01, représenté par son président,

déclarent, conformément à ce qui a été exprimé dans l'avenant n° 1 à l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises relevant de la convention collective de la meunerie du 1er juillet 2005 (étendu par arrêté du 25 janvier 2006 Journal officiel du 4 février), adhérer à l'OPCA « OPCALIM » des industries alimentaires et de la coopération agricole créé par accord le 20 juin 2011.

Cet acte d'adhésion est notifié à l'ensemble des organisations signataires de l'accord du 20 juin 2011.

Cet acte d'adhésion fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

---

## **Avenant n° 1 du 22 novembre 2011 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM**

**Signataires**

|                           |   |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales  | Association des entreprises de produits alimentaires élaborés ;<br>Association des brasseurs de France ;<br>Association nationale de la meunerie française ;<br>Chambre syndicale des eaux minérales ;<br>Chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France ;<br>Chambre syndicale française de la levure ;<br>Comité français de la semoulerie industrielle ;<br>Comité français du café ;<br>Confédération nationale de la triperie française ;<br>FEDALIM ;<br>Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises ;<br>Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs et transformateurs de viandes ;<br>Fédération nationale de l'industrie laitière ;<br>Fédération nationale des boissons ;<br>Fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées ;<br>Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services ;<br>Alliance 7 ;<br>Syndicat des entreprises françaises des viandes SNIV-SNCP ;<br>Syndicat de la rizerie française ;<br>Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées ;<br>Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France ;<br>Syndicat français du café ;<br>Syndicat national des industriels de la nutrition animale ;<br>Syndicat national des boissons rafraîchissantes ;<br>Syndicat national des eaux de sources ;<br>Syndicat national des entreprises de travail à façon des viandes ;<br>Syndicat national des fabricants de sucre de France ;<br>Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques ;<br>COOP de France ;<br>FCE ;<br>Conseil national du réseau CER France ;<br>Confédération nationale de la boulangerie et pâtisserie française ;<br>Confédération nationale des artisans, pâtisseries, chocolatiers, confiseurs, glaciers, traiteurs de France ;<br>Confédération nationale des poissonniers-écaillers de France ;<br>Confédération nationale des charcutiers, charcutiers-traiteurs, traiteurs ;<br>Confédération des chocolatiers, biscuitiers et confiseurs de France ;<br>Confédération nationale des glaciers de France ;<br>Union nationale de la poissonnerie française. |
| Organisations de salariés | FSCOPA ;<br>FGTA FO ;<br>FNAA CFE-CGC ;<br>SNCOA CGC ;<br>CSFV CFTC ;<br>FS CFDT ;<br>FGA CFDT ;<br>FNAF CGT ;<br>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 CFTD ;
- 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 ;<br>La FNICGV ;<br>L'USNEF ;<br>L'ANMF ;<br>L'Alliance 7 ;<br>La CNCT ;<br>Le SFIG ;<br>Le SNFS ;<br>La CNBPF ;<br>La FEBPF ;<br>La CNTF ;<br>Le SNFBP ;<br>La FICF ;<br>La CSFL ;<br>La FNIL ;<br>Le SRF ;<br>Le SIFPAF ;<br>Le SNIPO ;<br>La FNEAP ;<br>La CFSI ;<br>La CNGF ;<br>La FNECE ;<br>La CSEM ;<br>Le SNBR ;<br>Le SES ;<br>L'ABF ;<br>Le STPI ;<br>Le SYNFAVIA ;<br>L'ADEPALE ;<br>La FICT ;<br>La CFC ;<br>La FEDALIM ;<br>La CNPEF ;<br>Le SNIA ;<br>Le SCF ;<br>L'UNPF ;<br>Culture viande ;<br>Coopérative France ;<br>France conseil FCE ;<br>CER France ;<br>La CCCF, |
| Organisations de salariés | La FGTA FO ;<br>La CSFV CFTC ;<br>La FNAA CFE-CGC ;<br>La FS CFDT ;<br>La FGA CFDT ;<br>La FNAF CGT ;<br>La FAA CFTC ;<br>L'UNSA2A,  |

En vigueur étendu

### Préambule

Par un accord en date du 20 juin 2011, les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives dans les branches des secteurs des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés ont créé un organisme paritaire collecteur agréé interbranches des secteurs des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés dénommé OPCALIM.

Par un avenant n° 1 en date du 22 novembre 2011, l'accord constitutif a été révisé, notamment afin d'étendre son champ d'application professionnel à l'alimentation en détail.

L'accord constitutif ainsi que son avenant n° 1 est ci-après désigné l'« Accord ».

Par un avenant à l'accord du 16 janvier 1996 et à l'accord du 15 mars 2007 relatif à la formation professionnelle en date du 18 août 2015, la branche professionnelle des œufs et industries en produits d'œuf a désigné OPCALIM en tant qu'organisme paritaire collecteur agréé compétent.

Comme prévu à l'article 15 de l'accord constitutif de l'OPCA OPCALIM, les parties conviennent de modifier le champ d'application de l'accord constitutif de l'OPCA OPCALIM pour répondre à l'adhésion de cette nouvelle branche.

### Modification du champ d'application professionnel

#### Article 1er

En vigueur étendu

L'article 2.1 de l'accord est modifié comme suit :

« Le champ d'application professionnel du présent accord est interbranches et est applicable à toutes les entreprises visées ci-après.

Au titre des industries alimentaires, les entreprises relevant du champ d'application des CCN suivantes :

CCN 3026. - Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (idcc : 2728).

CCN 3102. - Boulangerie pâtisserie industrielle (idcc : 1747).

CCN 3124. - Industries laitières (idcc : 112).

CCN 3125. - Industries charcutières (idcc : 1586).

CCN 3127. - Industries de produits alimentaires élaborés (idcc : 1396).

CCN 3178. - Exploitations frigorifiques (idcc : 200).

CCN 3179. - Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (idcc : 1534).

CCN 3184. - Centre immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (idcc : 2075).

CCN 3247. - Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (idcc : 1513).

CCN 3294. - Industrie des pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (idcc : 1987).

CCN 3092. - Industries des produits exotiques (idcc : 506).

CCN 3060. - Meunerie (idcc : 1930).

CCN 3384. - Cinq branches des industries alimentaires diverses (idcc : 3109).

Au titre de la coopération agricole et des services associés :

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20,6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions ;

Les organismes Conseil élevage ;

Les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France.

Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des CCN suivantes :

CCN 3612. - Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (idcc : 7001).

CCN 3616. - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (idcc : 7002).

CCN 3607. - Conserveries coopératives et SICA (idcc : 7003).

CCN 3608. - Coopératives agricoles laitières (idcc : 7004).

CCN 3604. - Caves coopératives viticoles (idcc : 7005).

CCN 3614. - Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (idcc : 7006).

CCN. - Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (idcc : 7007).

CCN. - Sélection et reproduction animale (idcc : 7021.)

CCN. - Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne (idcc : 8215).

CCN 3611. - Personnels des organismes de contrôle laitier (idcc : 7008).

CCN. - Coopératives fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc : 8435).

CCN. - Centres de gestion agréés et habilité agricoles (idcc : 8215).

CCN. - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (idcc : 8215).

Au titre de l'alimentation en détail, les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

CCN 3215. - Pâtisserie (idcc : 1267).

CCN 3224. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc : 1286).

CCN 3117. - Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc : 843).

CCN 3243. - Poissonnerie (idcc : 1504).

CCN 3133. - Charcuterie de détail (idcc : 953).

Ce champ d'application est cohérent au sens du 2° de l'article L. 6332-1 du code du travail.

Ce champ d'application professionnel s'applique à l'ensemble des secteurs d'activité visé ci-dessus pour la collecte des contributions des employeurs au titre des articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail au titre :

- du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- du congé individuel de formation ;
- du compte personnel de formation ;
- des actions de professionnalisation ;
- du plan de formation.

Le champ d'application professionnel s'applique à la collecte de la taxe d'apprentissage par OPCALIM, régulièrement habilité en tant qu'OCTA.

Le champ d'application professionnel au titre du congé individuel de formation, en ce qui concerne la gestion de la collecte, s'applique uniquement aux entreprises relevant des secteurs d'activité ' coopération agricole, centres d'économie rurale et conseil-élevage '. »

#### **Révision. - Dénonciation**

Article 2

En vigueur étendu

Chaque partie signataire peut demander la révision ou la dénonciation du présent avenant dans les conditions prévues par l'article 14 de l'accord.

#### **Publicité. - Dépôt**

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au conseil des prud'hommes de Paris conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

#### **Extension. - Entrée en vigueur**

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur au 1er janvier 2016 et est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant.

---

## **Accord du 2 novembre 2011 relatif à l'emploi et à la formation professionnelle**

## Signataires

|                           |  |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales  | FNB ;<br>ANMF ;<br>Alliance 7 ;<br>SFIG ;<br>SNFS ;<br>CSRCSF ;<br>FEBPF ;<br>CSFL ;<br>FNIL ;<br>SRF ;<br>SIFPAF ;<br>CFSI ;<br>FNECE ;<br>CSEM ;<br>SNBR ;<br>SNES ;<br>ABF ;<br>Adepale ;<br>FICT ;<br>CFC ;<br>Fedalim ;<br>SFC ;<br>SNINA ;<br>SNIV SNCP. |
| Organisations de salariés | FGTA FO ;<br>CSFV CFTC ;<br>FGA CFDT ;<br>FNAF CGT ;<br>OACP CFE-CGC.  |

### Préambule

En vigueur non étendu

Afin de permettre :

- une vision globale des sujets traités en matière d'emploi et de formation ;
- une meilleure information et implication des acteurs concernés ;
- de rassembler les instances existantes, notamment chargées du suivi des engagements pris ;
- un suivi national des politiques emploi/formation ;
- une plus grande efficacité tant des politiques menées que du fonctionnement des structures,

les signataires du présent accord conviennent de préciser les rôles et missions de la commission nationale paritaire interalimentaire de l'emploi (CNPIE) et de compléter son appellation pour la désigner : commission nationale paritaire interalimentaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CNPIEFP).

En conséquence, les signataires précisent ce qui suit :

#### Article 1er

En vigueur non étendu

La CNPIEFP est une instance de réflexion, de coordination et de suivi des missions qui lui sont confiées.

Cette commission paritaire n'est en aucun cas une instance de négociation ou de décisions. Elle ne peut se substituer aux commissions paritaires de branche ayant le même objet.

Nonobstant les compétences qu'elle peut détenir d'accords interbranches antérieurs et qui n'engagent que leurs signataires, la CNPIEFP a pour mission de :

- sans préjudice des priorités définies par les CPNE de branche, proposer les adaptations des actions de formation professionnelle et définir des objectifs prioritaires au niveau transversal interbranches ;
- permettre l'information réciproque des signataires du présent accord sur l'évolution des emplois et des métiers en prenant en compte les mutations économiques du secteur ;
- informer les CPNE, notamment au travers de l'examen périodique des données résultant des travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, de :
  - l'évolution des métiers et des compétences en prenant en compte l'évolution du marché alimentaire ;
  - la situation de l'emploi et les perspectives d'évolution en termes quantitatifs et qualitatifs ainsi que leurs incidences en termes de formation et de qualification ;
- préconiser des réformes et aménagements des contenus de formation initiale et professionnelle, notamment dans le cadre des CPC (commissions professionnelles consultatives) des ministères de l'agriculture et de l'éducation nationale ;
- formuler des avis sur les demandes d'ouverture de formations (demande de soutien de la profession formulée par les établissements scolaires préalablement à la création d'une nouvelle section de formation), sur les priorités à assigner aux actions de formation dans le secteur ;
- réaliser le suivi des accords lorsque cela est prévu.

Pour mener à bien ces travaux, la CNPIEFP dispose des informations transmises par :

- les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- l'OPCA dont relèvent les signataires : OPCALIM ;
- plus généralement, toutes études et enquêtes qu'elle peut demander aux intervenants précédemment cités - au même titre que les CPNE de branches - ou à des experts extérieurs menant une étude utile pour ses travaux.

#### Article 2

En vigueur non étendu

La CNPIEFP est composée de :

- pour le collège salarié : de 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national dans le champ du présent accord et qui en est signataire ;
- pour le collège employeur : d'un nombre équivalent de représentants des organisations patronales signataires.

Chacun des collèges désigne les personnes chargées de le représenter pour un mandat d'une durée de 3 ans.

En cas d'empêchement, un titulaire peut se faire remplacer par un suppléant.

En fonction des thématiques abordées, des experts extérieurs pourront être invités à participer aux réunions de la CNPIEFP.

### Article 3

En vigueur non étendu

#### 3.1. Présidence

La CNPIEFP est présidée alternativement par un représentant du collège des employeurs et du collège des salariés. L'alternance entre collèges intervient tous les 3 ans. La première présidence revient au collège des employeurs.

#### 3.2. Vice-présidence

La vice-présidence revient au collège auquel n'appartient pas le président.

#### 3.3. Rôles du président et du vice-président

Le président fixe, conjointement avec le vice-président, l'ordre du jour des réunions ; il conduit les débats et fait établir un relevé des avis et positions.

Le vice-président remplace le président en cas d'empêchement de ce dernier.

#### 3.4. Secrétariat

Le secrétariat de la commission est assuré par l'ANIA.

#### 3.5. Adoption des avis et positions

Les positions et avis de la CNPIEFP reposent sur leur adoption par chacun des collèges à la majorité simple de leurs représentants présents. L'adoption d'un avis ou d'une position suppose la présence minimum de 5 représentants par collège.

#### 3.6. Réunions

La CNPIEFP se réunit au moins une fois par an. Des réunions exceptionnelles peuvent être organisées à l'initiative conjointe du président et du vice-président ou sur demande, à la majorité de ses membres, de l'un des deux collèges.

#### 3.7. Organisation

Pour permettre une meilleure efficacité et information des différents acteurs, la CNPIEFP peut créer des groupes paritaires de travail ou de pilotage ad hoc.

A cette même fin, le groupe technique certification (CQP, VAE...) est rattaché à la CNPIEFP.

La CNPIEFP coordonne par ailleurs ses travaux avec :

- le groupe tripartite chargé du suivi de la convention de coopération ;
- le groupe d'orientation des financements de l'apprentissage (COFA).

### Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de sa signature.

Le présent accord peut être modifié ou révisé dans les conditions prévues par les dispositions légales.

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

### Annexe

En vigueur non étendu

#### Annexe

Champ d'application de l'accord

CCN 3026 : sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (idcc : 2728).

CCN 3060 : meunerie (idcc : 1930).

CCN 3092 : industries alimentaires diverses (idcc : 504).

CCN 3102 : boulangerie et pâtisserie industrielle (idcc : 1747).

CCN 3121 : distributeurs conseils hors domicile (ex. : entrepositaires grossistes en boissons) et (idcc : 1536).

CCN 3124 : industries laitières (idcc : 112).

CCN 3125 : industries charcutières (idcc : 1586).

CCN 3127 : industries de produits alimentaires élaborés (idcc : 1396).

CCN 3178 : exploitations frigorifiques (idcc : 200).

CCN 3179 : entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (idcc : 1534).

CCN 3247 : activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (idcc : 1513).

CCN 3270 : biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de diététique, préparations pour entremets et desserts ménagers, des glaces, sorbets et crèmes glacées (idcc : 2410).

CCN 3294 : industrie des pâtes alimentaires (idcc : 1987).

CCN 3092 : industries des produits exotiques (idcc : 506).

---

## Accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle

**Signataires**

|                           |   |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales  | SNTPEAV ;<br>FNICGV ;<br>CNCT ;<br>ANMF ;<br>ALLIANCE 7 ;<br>SFIG ;<br>SNFS ;<br>CSRCSF ;<br>UCCF ;<br>CNBPF ;<br>FEBPF ;<br>CNTF ;<br>SNFBP ;<br>FICF ;<br>CSFL ;<br>FNIL ;<br>SRF ;<br>SIFPAF ;<br>CNPCCG ;<br>FNEAP ;<br>CFSI ;<br>SNINA ;<br>FNECE ;<br>CSEM ;<br>SNBR ;<br>SES ;<br>ABF ;<br>STPI ;<br>SYNAFAVIA ;<br>ADEPALE ;<br>FICT ;<br>CFC ;<br>FEDALIM ;<br>CPF ;<br>SCF ;<br>CNRCF ;<br>UNPF ;<br>SNIV-SNCP ;<br>COOP France ;<br>FCE. |
| Organisations de salariés | FGTA FO ;<br>CSFV CFTC ;<br>FNAA CFE-CGC ;<br>FS CFDT ;<br>FGA CFDT ;<br>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.-Détailants 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 ".

#### 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 ;<br>FNICGV ;<br>USNEF ;<br>ANMF ;<br>Alliance 7 ;<br>CNCT ;<br>SFIG ;<br>SNFS ;<br>CSRCSF ;<br>UCCF ;<br>CNBPF ;<br>FEBPF ;<br>CNTF ;<br>SNFBP ;<br>FICF ;<br>CSFL ;<br>SRF ;<br>SIFPAF ;<br>CNPCCG ;<br>FNEAP ;<br>CFSI ;<br>CNGF ;<br>FNECE ;<br>CSEM ;<br>SNBR ;<br>SES ;<br>ABF ;<br>STPI ;<br>SYNFAVIA ;<br>ADEPALE ;<br>FICT ;<br>CFC ;<br>FEDALIM ;<br>CNPEF ;<br>SNIA ;<br>SCF ;<br>SNIV ;<br>SNCP ;<br>Coopérative France ;<br>France conseil FCE ;<br>CER France. |
| Organisations de salariés | FGTA FO ;<br>CSFV CFTC ;<br>FNAA CFE-CGC ;<br>FS CFDT ;<br>FGA CFDT ;<br>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 ;<br>La FNICGV ;<br>L'USNEF ;<br>L'ANMF ;<br>L'Alliance 7 ;<br>La CNCT ;<br>Le SFIG ;<br>Le SNFS ;<br>La CNBPF ;<br>La FEBPF ;<br>La CNTF ;<br>Le SNFBP ;<br>La FICF ;<br>La CSFL ;<br>La FNIL ;<br>Le SRF ;<br>Le SIFPAF ;<br>Le SNIPO ;<br>La CNPCCG ;<br>La FNEAP ;<br>La CFSI ;<br>La CNGF ;<br>La FNECE ;<br>La CSEM ;<br>Le SNBR ;<br>Le SES ;<br>L'ABF ;<br>Le STPI ;<br>Le SYNAFAVIA ;<br>L'ADEPALE ;<br>La FICT ;<br>La CFC ;<br>La FEDALIM ;<br>La CNPEF ;<br>Le SNIA ;<br>Le SCF ;<br>L'UNPF ;<br>Culture viande ;<br>Coopérative France ;<br>France conseil FCE ;<br>CER France ;<br>La CCCF, |
| Organisations de salariés | La FGTA FO ;<br>La CSFV CFTC ;<br>La FNAA CFE-CGC ;<br>La FS CFDT ;<br>La FGA CFDT ;<br>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 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<br>FNICGV<br>ANMF<br>Alliance 7<br>CNCT<br>SNFS<br>CNBPF<br>FEB<br>CNTF<br>SNFBP<br>FICF<br>CSFL<br>SRF<br>SIFPAF<br>FNEAP<br>CFSI<br>CNGF<br>CSEM<br>SNBR<br>SES<br>ABF<br>STEPI<br>SYNAFAVIA<br>ADEPALE<br>FICT<br>CFC<br>FEDALIM<br>CNPEF<br>SNIA<br>SCF<br>Culture viande<br>Coop France<br>France conseil FCE<br>CER France |
| Organisations de salariés | FGTA FO<br>CSFV CFTC<br>FNAA CFE-CGC<br>FGA CFDT<br>CFTC-Agri   |
| Organisations adhérentes  | CNPCCG, par lettre du 11 juillet 2017 (BO n° 2017/35)<br>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/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))

---

## **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 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 2,39-42, 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 glacières 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**

| <b>Signataires</b>        |   |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales  | SNPE ;<br>FEDEV ;<br>USNEF ;<br>ANMF ;<br>Alliance 7 ;<br>SNFS ;<br>UCCF ;<br>CNBPF ;<br>FEB ;<br>SNFBP ;<br>FICF ;<br>FNIL ;<br>SIFPAF ;<br>SNIPO ;<br>CNAPCCGTF ;<br>CNGF ;<br>CSEM ;<br>SNBR ;<br>SES ;<br>ABF ;<br>STEPI ;<br>ADEPALE ;<br>FICT ;<br>CFC ;<br>FEDALIM ;<br>CNPEF ;<br>SCF ;<br>UNPF ;<br>Culture viande ;<br>COOP France ;<br>France conseil FCE, |
| Organisations de salariés | FGTA ;<br>CSFV CFTC ;<br>FNAA CFE-CGC ;<br>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. - 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.

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 les 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 certifiants 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 de 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 de 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 ;<br>USNEF ;<br>ANMF ;<br>Alliance 7 ;<br>SNFS ;<br>FEB ;<br>CNTF ;<br>CSFL ;<br>FNIL ;<br>SIFPAF ;<br>SNIPO ;<br>FNEAP ;<br>CFSI ;<br>SNIA ;<br>FNECE ;<br>BRF ;<br>ABF ;<br>FNA ;<br>FPTLG ;<br>SYNAFAVIA ;<br>ADEPALE ;<br>FICT ;<br>CFC ;<br>CNRCF ;<br>Culture viande ;<br>COOP France ;<br>France conseil FCE ;<br>FELCOOP ;<br>SNCIA ;<br>FESTAL ;<br>FNDCA ;<br>FND, |
| Organisations de salariés | FGTA FO ;<br>CSFV CFTC ;<br>FGA CFDT ;<br>CFTC-agri ;<br>UNSA 2A ;<br>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 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 ;<br>USNEF ;<br>ANMF ;<br>Alliance 7 ;<br>SNFS ;<br>FEB ;<br>CNTF ;<br>FIA ;<br>CSFL ;<br>FNIL ;<br>SIFPAF ;<br>SNIPO ;<br>ANEEFEL ;<br>FNEAP ;<br>CFSI ;<br>SNIA ;<br>FNECE ;<br>BRF ;<br>ABF ;<br>FNA ;<br>CNADEV ;<br>FPTLG ;<br>SYNAFAVIA ;<br>ADEPALE ;<br>FICT ;<br>CFC ;<br>CNRCF ;<br>Culture viande ;<br>COOP France ;<br>France conseil FCE ;<br>FELCOOP ;<br>SNCIA ;<br>FESTAL ;<br>FNDCA ;<br>FND, |
| Organisations de salariés | FGTA FO ;<br>CSFV CFTC ;<br>FGA CFDT ;<br>CFTC-agri ;<br>UNSA 2A ;<br>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 nationale nationale suivantes :

CCN 3264 - teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (IDCC 7007).

CCN 3604 - caves coopératives vinicoles (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 26 février 2009 modifiant l'arrêté du 11 février 2009 portant extension d'un avenant à l'accord professionnel relatif à la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans diverses branches des industries alimentaires (n° 2473)**

Paru au JORF du 2009-03-07

Article 1

L'article 1er de l'arrêté du 11 février 2009 susvisé est modifié comme suit :

« Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 6 décembre 2004 relatif à la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans diverses branches des industries alimentaires, les dispositions de l'avenant n° 2 du 26 mars 2008 à l'accord national professionnel susvisé. »

Article 2

Le présent arrêté modificatif prend effet à dater de sa publication pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2008/37, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 8 €.

**Arrêté du 8 octobre 2010 portant extension d'un accord national professionnel pour le développement de la GPEC dans les industries alimentaires (n° 2897)**

Paru au JORF du 2010-10-16

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 26 octobre 2009 pour le développement de la GPEC dans les industries alimentaires.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord national professionnel susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord national professionnel.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/14, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 11 décembre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cinq branches des industries alimentaires diverses (n° 3109)**

Paru au JORF du 2015-12-18

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cinq branches industries alimentaires du 21 mars 2012, les dispositions de l'avenant n° 5 du 29 janvier 2015 relatif à la prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 1er de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/32, 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 25 juillet 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cinq branches des industries alimentaires diverses (n° 3109)**

Paru au JORF du 2017-08-02

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cinq branches industries alimentaires du 21 mars 2012, les dispositions de n° 7 du 6 juillet 2016 relatif à la prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

Le 1er alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 25 juillet 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/9, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 27 mars 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des 5 branches des industries alimentaires diverses (n° 3109)**

Paru au JORF du 2019-04-04

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cinq branches des industries alimentaires du 21 mars 2012, les dispositions de l'avenant n° 8 du 31 janvier 2018 relatif au régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

Le 1er alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 27 mars 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/35, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des 5 branches des industries alimentaires diverses (n° 3109)**

Paru au JORF du 2020-02-22

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cinq branches des industries alimentaires du 21 mars 2012, les dispositions de l'avenant n° 11 du 21 novembre 2018 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 2 de l'article 4 est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 8 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 février 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/9, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 20 mai 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des 5 branches des industries alimentaires diverses (n° 3109)**

Paru au JORF du 2020-06-03

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cinq branches des industries alimentaires du 21 mars 2012, les dispositions de l'avenant n° 13 du 22 mai 2019 relatif à la prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

Le premier alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 20 mai 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/42, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans diverses branches du secteur alimentaire (n° 20263)**

Paru au JORF du 2020-11-14

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans leur champ d'application, les stipulations de l'accord du 21 janvier 2020 relatif aux certifications éligibles à la Pro-A dans diverses branches du secteur alimentaire.

L'alinéa 5 de l'article 2 est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions prévues par l'article D. 6324-1-1 du code du travail.

L'alinéa 9 de l'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.

Les certifications visées, ci-dessous, sont exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail.

- Responsable de production (fabrication / conditionnement) de produits alimentaires ;
- Licence Professionnelle Industrie agroalimentaire, alimentation spécialité Industries des céréales- RNCP5979 ;
- Licence Professionnelle Industrie agroalimentaire, alimentation spécialité Industries des céréales- RNCP5979 ;
- TP Technicien(ne) supérieur(e) des transports de personnes - RNCP4033 CQP Caviste en cave coopérative- RNCP9054 ;
- Licence Professionnelle Industrie agroalimentaire, alimentation spécialité Industries des céréales- RNCP5979 ;
- BTS Négociation et relation client- RNCP474 ;
- BTSA Technico-commercial pour l'agroalimentaire et l'agro-fourriture (CPSA de Combourg) - RNCP2552 ;
- BTS Négociation et relation client- RNCP474 ;
- Licence Professionnelle Industrie agroalimentaire, alimentation spécialité Industries des céréales- RNCP5979 ;
- BTS Négociation et relation client- RNCP474 ;
- Conseiller(e) en droit rural et économie agricole- RNCP4533 ;
- BTS Assistant de gestion de PME PMI (diplôme à référentiel commun européen)- RNCP6989 ;
- BTS Assistant de manager - RNCP10023.

#### 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 est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/18, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 20 novembre 2020 modifiant l'arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans diverses branches du secteur alimentaire (n° 20263)**

Paru au JORF du 2020-12-16

#### Article 1

Au 8e alinéa de l'article 1er de l'arrêté du 6 novembre 2020 susvisé, les mots : « - RNCP4033 CQP Caviste en cave coopérative - RNCP9054 » sont supprimés.

#### Article 2

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 20 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/10, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 1er février 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des 5 branches des industries alimentaires diverses (n° 3109)**

Paru au JORF du 2021-02-10

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cinq branches des industries alimentaires du 21 mars 2012, les stipulations de l'avenant n° 14 du 12 février 2020 relatif aux minima conventionnels, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

#### 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 présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 1er février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/46, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le secteur alimentaire (n° 20259)**

Paru au JORF du 2021-02-20

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans leur champ d'application, les stipulations de l'accord du 21 janvier 2020 relatif aux règles et modalités de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro A, conclu dans le secteur alimentaire.

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 et de l'insertion et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture et de l'alimentation 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 à Paris, le 18 décembre 2020.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques,

C. Ligeard

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/18, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).



## Liste des sigles



| Sigle      | Définition   |
|------------|--|
| AAH        | Allocation adulte handicapée   |
| ACOSS      | Agence centrale des organismes de sécurité sociale   |
| AGEFAFORIA | Association générale pour le fond d'assurance formation des industries agroalimentaires                  |
| AGEFOS     | Organisme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle   |
| AGIRC      | Association générale des institutions de retraites des cadres  |
| ANACT      | Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail   |
| ANI        | Accord national interprofessionnel   |
| ANIA       | Association nationale de l'industrie alimentaire   |
| ANPE       | Agence nationale pour l'emploi   |
| APE        | Activité principale exercée  |
| APEC       | Agence pour l'emploi des cadres  |
| APECITA    | Association pour l'emploi des cadres, ingénieurs et techniciens de l'agriculture et de l'agroalimentaire |
| ARACT      | Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail                                      |
| ARRCO      | Association des régimes retraite complémentaire  |
| ASS        | Allocation spécifique de solidarité  |
| ASSEDIC    | Assurance chômage  |
| BAC        | Baccalauréat   |
| BAP        | Barème d'assiette de primes  |
| BEP        | Brevet d'études professionnelles   |
| BO         | Bulletin officiel  |
| BP         | Brevet professionnel   |
| BRSA       | Boissons rafraîchissantes sans alcool  |
| BT         | Brevet de technicien   |
| BTS        | Brevet de technicien supérieur   |
| CAP        | Certificat d'aptitude professionnelle  |
| CDD        | Contrat à durée déterminée   |
| CDI        | Contrat à durée indéterminée   |
| CE         | Comité d'entreprise  |
| CET        | Compte épargne temps   |
| CFC        | Comité français du café  |
| CFDT       | Confédération française démocratique du travail  |
| CFTC       | Confédération française des travailleurs chrétiens   |
| CGC        | Confédération générale des cadres  |
| CGPME      | Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises                                   |
| CGT        | Confédération générale du travail  |
| CHSCT      | Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail  |
| CIF        | Congé individuel de formation  |
| CNAM       | Caisse nationale d'assurance maladie   |
| CNAMTS     | Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés   |
| CNPEFP     | Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle                            |
| CNPF       | Conseil national du patronat français  |
| CNPIE      | Commission nationale paritaire interalimentaire de l'emploi  |
| CNPIEFP    | Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle                            |
| CNTF       | Confédération nationale de la triperie   |
| COFA       | Comité paritaire d'orientation des financements de l'apprentissage                                       |
| COPIRE     | Commission paritaire interprofessionnelle régionale de l'emploi  |
| CPF        | Compte personnel de formation  |
| CPNE       | Commission paritaire pour l'emploi   |
| CPNEF      | Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation  |
| CPNEFP     | Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels                                     |
| CQP        | Certificat de qualification professionnelle  |
| CQPI       | Certificat de qualification professionnelle de l'industrie   |
| CRAM       | Caisse régionale d'assurance maladie   |
| CRDS       | Contribution au remboursement de la dette sociale  |
| CSFL       | Chambre syndicale française de la levure   |
| CSFV       | Chambre syndical des services et forces de vente   |
| CSG        | Contribution sociale généralisée   |
| CSRCSF     | Chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France                                    |
| CUMA       | Coopératives d'utilisation de matériel agricole  |
| DARES      | Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques                                 |
| DDTEFP     | Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle                       |
| DEUG       | Diplôme d'études universitaires générales  |
| DIF        | Droit individuel à la formation  |
| DP         | Délégué du personnel   |
| DRH        | Direction des ressources humaines  |
| DUT        | Diplôme universitaire de technologie   |
| FACT       | Fonds pour l'amélioration des conditions de travail  |
| FAF        | Fonds assurance formation  |
| FAFORIA    | Fonds assurance formation des industries agroalimentaires  |
| FEBPF      | Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises                                       |
| FEDALIM    | Fédération des industries agro-alimentaires  |

| Sigle      | Définition   |
|------------|--|
| FGA        | Fédération générale agroalimentaire  |
| FGTA       | Fédération générale des travailleurs de l'agriculture  |
| FICF       | Fédération des industries condimentaires de France   |
| FICT       | Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs, transformateurs de viandes                                      |
| FNA        | Fédération nationale agroalimentaire   |
| FNAF       | Fédération nationale agroalimentaire et forestière   |
| FNB        | Fédération nationale des boissons  |
| FNE        | Fonds national de l'emploi   |
| FNEAP      | Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services  |
| FNICGV     | Fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes   |
| FNIL       | Fédération nationale de l'industrie laitière   |
| FNSAPS     | Fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, des prestations de service et du spectacle                              |
| FO         | Force ouvrière   |
| FONGECIF   | Fonds de gestion du congé individuel de formation  |
| GITE       | Groupement indépendant des terminaux de cuisson  |
| GPEC       | Gestion prévisionnelle des em  |
| HCR        | Hôtels, cafés, restaurants   |
| IAA        | Industries agroalimentaire   |
| IFRIA      | Instituts de formation régionaux des industries agroalimentaires   |
| IJSS       | Indemnité journalière de la sécurité sociale   |
| INRS       | Institut national de recherche et de sécurité  |
| INSEE      | Institut national de la statistique et des études économiques  |
| IRP        | Institutions représentatives du personnel  |
| ISICA      | Institution des salariés des industries et commerces de l'agroalimentaire  |
| JO         | Journal officiel   |
| MSA        | Mutualité sociale agricole   |
| MSF        |  |
| NAF        | Nomenclature d'activités françaises  |
| NTIC       | Nouvelles technologies de l'information et de la communication   |
| OCIRP      | Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance  |
| OCPA       | Organisme paritaire collecteur agréé   |
| OCTA       | Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage  |
| OHQ        | Ouvrier hautement qualifié   |
| OPACIF     | Organisme paritaire agréé du congé individuel de formation   |
| OPCA       | Organisme paritaire collecteur agréé   |
| OPCALIM    | Organisme paritaire collecteur agréé des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail. |
| OQ         | Ouvrier qualifié   |
| OS         | Ouvrier spécialisé   |
| PACS       | Pacte civil de solidarité  |
| PAPRI Pact | Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail                        |
| PME        | Petites et moyennes entreprises  |
| PMSS       | Plafond mensuel de la sécurité sociale   |
| RCA        | Ressources conventionnelles annuelles  |
| RH         | Ressources humaines  |
| RMGH       | Ressources brutes mensuelles garanties hiérarchisées   |
| RNCP       | Répertoire national des certifications professionnelles  |
| ROME       | Répertoire opérationnel des métiers et des emplois   |
| RSA        | Revenu de solidarité active  |
| RTT        | Réduction du temps de travail  |
| SCF        | Syndicat de la chicorée de France  |
| SFC        | Syndicat français du café  |
| SFFCS      | Syndicat français des fabricants de café soluble   |
| SFIG       | Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées   |
| SIFPAF     | Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France  |
| SMIC       | Salaires minimum interprofessionnel de croissance  |
| SNCF       | Société nationale des chemins de fer   |
| SNCOA      | Syndicat national de la coopération agricole   |
| SNCP       | Syndicat national du commerce du porc  |
| SNFBP      | Syndicat National des Fabricants de Bouillons et Potages   |
| SNFS       | Syndicat national des fabricants de sucre  |
| SNFV       | Syndicat national des fabricants de vinaigres  |
| SNICC      | Syndicat national de l'industrie et du commerce du café  |
| SNPE       | Syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille  |
| STEPI      | Syndicat du thé et des plantes à infusion  |
| SYNAFAVIA  | Syndicat national des entreprises de travail à façon de la viande  |
| TA         | Tranche A  |
| TAM        | Techniciens, agents de maîtrise  |
| TB         | Tranche B  |
| TMS        | Troubles musculo-squelettiques   |
| UFICTAF    | Union fédérale des ingénieurs, cadres, techniciens de l'agroalimentaire et des forêts  |
| UNEDIC     | Union nationale pour l'emploi des industries et le commerce  |

| <b>Sigle</b> | <b>Définition</b>   |
|--------------|---|
| URSSAF       | Union recouvrement de la sécurité sociale et des allocations familiales |
| USNEF        | Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques               |
| VAE          | Validation des acquis de l'expérience                                   |
| VRP          | Voyageur, représentant, placier   |



## Liste thématique





| Theme   | Titre  | Article    | Page |
|---|--|------------|------|
| Période d'essai                                 | Période d'essai - Rappel en dehors de l'horaire normal - Arrêt de travail pendant l'horaire normal - Frais de déplacements - Délai de réflexion en cas de mutation (Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires) | Article 10 | 5    |
|   | Période d'essai - Rappel en dehors de l'horaire normal - Arrêt de travail pendant l'horaire normal - Frais de déplacements - Délai de réflexion en cas de mutation (Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires) | Article 10 | 5    |
|   | Période d'essai - Rappel en dehors de l'horaire normal - Arrêt de travail pendant l'horaire normal - Frais de déplacements - Délai de réflexion en cas de mutation (Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires) | Article 10 | 5    |
|   | Positionnement de l'emploi et classement des salariés (Accord du 16 mars 2005 relatif aux classifications)   | Article 5  | 44   |
|   | Positionnement de l'emploi et classement des salariés (Accord du 16 mars 2005 relatif aux classifications)   | Article 5  | 44   |
|   | Positionnement de l'emploi et classement des salariés (Accord du 16 mars 2005 relatif aux classifications)   | Article 5  | 44   |
|   | Positionnement de l'emploi et classement des salariés (Accord du 16 mars 2005 relatif aux classifications)   | Article 5  | 44   |
|   | Positionnement de l'emploi et classement des salariés (Accord du 16 mars 2005 relatif aux classifications)   | Article 5  | 44   |
|   | Positionnement de l'emploi et classement des salariés (Accord du 16 mars 2005 relatif aux classifications)   | Article 5  | 44   |
|   | Positionnement de l'emploi et classement des salariés (Accord du 16 mars 2005 relatif aux classifications)   | Article 5  | 44   |
|   | Positionnement de l'emploi et classement des salariés (Accord du 16 mars 2005 relatif aux classifications)   | Article 5  | 44   |
|   | TITRE 1er : Champ d'application (Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires)  | Article 2  | 2    |
|   | TITRE 1er : Champ d'application (Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires)  | Article 2  | 2    |
|   | TITRE 1er : Champ d'application (Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires)  | Article 2  | 2    |
| Préavis en cas de rupture du contrat de travail | Période d'essai - Rappel en dehors de l'horaire normal - Arrêt de travail pendant l'horaire normal - Frais de déplacements - Délai de réflexion en cas de mutation (Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires) | Article 10 | 5    |
|   | Période d'essai - Rappel en dehors de l'horaire normal - Arrêt de travail pendant l'horaire normal - Frais de déplacements - Délai de réflexion en cas de mutation (Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires) | Article 10 | 5    |
|   | Période d'essai - Rappel en dehors de l'horaire normal - Arrêt de travail pendant l'horaire normal - Frais de déplacements - Délai de réflexion en cas de mutation (Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires) | Article 10 | 5    |
|   | Préavis (Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires)  | Article 11 | 5    |
|   | Préavis (Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires)  | Article 11 | 5    |
|   | Préavis (Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires)  | Article 11 | 5    |

| Theme   | Titre  | Article    | Page |
|---|--|------------|------|
| Prime,<br>Gratification,<br>Treizieme<br>mois | Contreparties (Accord du 2 mai 2002 portant sur le travail de nuit)  | Article 6  | 22   |
|   | Formation des travailleurs de nuit (Accord du 2 mai 2002 portant sur le travail de nuit)   | Article 10 | 23   |
|   | Prime annuelle (Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires)     | Article 14 | 5    |
|   | Prime annuelle (Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires)     | Article 14 | 5    |
|   | Prime annuelle (Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires)     | Article 14 | 5    |
|   | Prime annuelle (Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires)     | Article 14 | 5    |
|   | Prime annuelle (Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires)     | Article 14 | 5    |
|   | Prime annuelle (Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires)     | Article 14 | 5    |
|   | Prime d'ancienneté (Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires) | Article 13 | 5    |
|   | Prime d'ancienneté (Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires) | Article 13 | 5    |
|   | Prime d'ancienneté (Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires) | Article 13 | 5    |
|   | Prime d'ancienneté (Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires) | Article 13 | 5    |
|   | Prime d'ancienneté (Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires) | Article 13 | 5    |
|   | Prime d'ancienneté (Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires) | Article 13 | 5    |



## Liste chronologique



| Date       | Texte   | Page |
|------------|---|------|
| 1974-03-29 | Accord pluriprofessionnel du 29 mars 1974 relatif à la retraite complémentaire des cadres et assimilés, complétant l'accord du 15 décembre 1961   | 1    |
| 1977-02-15 | Annexe II Association pour la gestion du fonds d'assurance formation des salariés   | 12   |
|            | Annexe I Liste des organisations syndicales patronales signataires de la convention du 15 février 1977  | 11   |
|            | Convention du 15 février 1977 portant création du fonds d'assurance formation des salariés des industries agricoles et alimentaires FAFORIA   | 6    |
| 1979-06-22 | Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires                                       | 1    |
|            | Annexe I Mensualisation dans les diverses branches des industries agricoles et alimentaires du 22 juin 1979   | 6    |
| 1993-03-05 | Accord du 5 mars 1993 relatif à la participation des employeurs de moins de dix salariés au développement de la formation professionnelle continue dans diverses branches des industries agro-alimentaires.   | 16   |
|            | Annexe I à l'accord du 5 mars 1993  | 17   |
| 1994-03-18 | Annexe III : Champ d'application de la convention portant création du Fonds d'assurance formation des salariés du secteur agroalimentaire (Faforia) Accord du 18 mars 1994  | 14   |
| 2002-01-08 | Accord du 8 janvier 2002 portant sur le travail intermittent  | 17   |
| 2002-05-02 | Accord du 2 mai 2002 portant sur le travail de nuit   | 21   |
| 2002-09-24 | Accord national professionnel du 24 septembre 2002 relatif à la prévoyance  | 23   |
|            | Avenant du 24 septembre 2002 portant modifications à l'accord du 8 janvier 2002 relatif au travail intermittent   | 19   |
| 2004-12-06 | Accord du 6 décembre 2004 relatif à la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans diverses branches des industries alimentaires   | 29   |
|            | Accord du 6 décembre 2004 relatif au tutorat  | 25   |
| 2005-01-07 | Accord du 7 janvier 2005 relatif à la mise en oeuvre du droit individuel à la formation dans diverses branches des industries alimentaires  | 36   |
| 2005-03-16 | Accord du 16 mars 2005 relatif aux classifications  | 40   |
| 2005-04-08 | Accord du 8 avril 2005 relatif au dialogue social et au développement de la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux   | 47   |
| 2005-07-25 | Avenant n° 1 du 25 juillet 2005 relatif au champ d'application de l'accord du 6 décembre 2004 (tutorat)   | 27   |
|            | Avenant n° 1 du 25 juillet 2005 relatif au champ d'application de l'accord du 6 décembre 2004 relatif à la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans diverses branches des industries alimentaires                                     | 31   |
|            | Avenant n° 1 du 25 juillet 2005 relatif au champ d'application de l'accord du 7 janvier 2005 relatif à la mise en oeuvre du droit individuel à la formation dans diverses branches des industries alimentaires  | 39   |
| 2006-03-06 | Adhésion par acte du 6 mars 2006 de la FEBPF et du GITE à l'accord du 6 décembre 2004   | 32   |
| 2006-04-05 | Annexe à l'accord du 5 avril 2006, relative au cahier des charges de la formation des tuteurs   | 27   |
| 2007-04-06 | Avenant n° 1 du 6 avril 2007 à l'accord du 8 avril 2005 relatif au dialogue social (1)  | 50   |
| 2007-06-20 | Accord du 20 juin 2007 relatif à la reconnaissance des CQP IA dans diverses branches des industries alimentaires  | 53   |
| 2007-07-03 | Annexe du 3 juillet 2007 à l'accord du 16 mars 2005 relatif aux classifications   | 46   |
| 2008-02-29 | Accord du 29 février 2008 relatif à la santé au travail   | 55   |
| 2008-03-26 | Avenant n° 2 du 26 mars 2008 à l'accord du 6 décembre 2004 relatif à la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les diverses branches des industries alimentaires  | 32   |
| 2009-03-07 | Arrêté du 26 février 2009 modifiant l'arrêté du 11 février 2009 portant extension d'un avenant à l'accord professionnel relatif à la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans diverses branches des industries alimentaires (n° 2473) | JO-1 |
| 2009-09-07 | Accord du 7 septembre 2009 relatif au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels   | 61   |
| 2009-10-26 | Accord du 26 octobre 2009 relatif au développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences  | 62   |
| 2009-12-15 | Accord du 15 décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors   | 68   |
| 2010-02-02 | Adhésion par lettre du 22 février 2010 du SNIV-SNCP et du SYNAFAVIA aux accords du 15 février 1977 et du 20 octobre 2004  | 16   |
| 2010-10-16 | Arrêté du 8 octobre 2010 portant extension d'un accord national professionnel pour le développement de la GPEC dans les industries alimentaires (n° 2897)   | JO-1 |
| 2011-02-04 | Avenant n° 3 du 4 février 2011 à l'accord du 6 décembre 2004 relatif à la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications   | 33   |
| 2011-06-20 | Accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle dans la branche industries alimentaires, coopératives agricoles et services associés  | 75   |
| 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  | 83   |
| 2011-11-02 | Accord du 2 novembre 2011 relatif à l'emploi et à la formation professionnelle  | 87   |
| 2011-11-22 | Avenant n° 1 du 22 novembre 2011 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM  | 83   |
| 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  | 85   |
| 2014-10-30 | Accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle  | 89   |
| 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  | 95   |
| 2015-12-18 | Arrêté du 11 décembre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cinq branches des industries alimentaires diverses (n° 3109)   | JO-1 |
| 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-1 |
| 2016-01-13 | Avenant n° 1 du 13 janvier 2016 à l'accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle  | 99   |
|            | Avenant n° 2 du 13 janvier 2016 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM   | 86   |
| 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-2 |
| 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-2 |
| 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  | 101  |
| 2017-07-11 | Adhésion par lettre du 11 juillet 2017 de la CNPCCG à l'avenant sur l'accord multibranches  | 104  |
| 2017-08-02 | Arrêté du 25 juillet 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cinq branches des industries alimentaires diverses (n° 3109)  | JO-2 |
| 2017-10-11 | Accord du 11 octobre 2017 relatif à la formation professionnelle dans diverses branches du secteur alimentaire  | 104  |
| 2017-12-06 | Adhésion par lettre du 6 décembre 2017 de l'USNEF à l'avenant n° 1 sur l'accord multibranches   | 104  |

| Date       | Texte  | Page |
|------------|--|------|
| 2019-04-04 | Arrêté du 27 mars 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des 5 branches des industries alimentaires diverses (n° 3109)       | JO-3 |
| 2020-01-21 | Accord du 21 janvier 2020 relatif à la contribution conventionnelle spécifique dans diverses branches du secteur alimentaire                                   | 110  |
|            | Accord du 21 janvier 2020 relatif aux règles et modalités de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A                                 | 112  |
| 2020-02-22 | Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des 5 branches des industries alimentaires diverses (n° 3109)    | JO-3 |
| 2020-06-03 | Arrêté du 20 mai 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des 5 branches des industries alimentaires diverses (n° 3109)        | JO-3 |
| 2020-11-14 | Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans diverses branches du secteur alimentaire (n° 20263)  | JO-4 |
| 2020-11-16 | Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans diverses branches du secteur alimentaire (n° 20263)  | JO-4 |
| 2020-12-16 | Arrêté du 20 novembre 2020 modifiant l'arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans diverses branches du secteur alimentaire (n° 20263) | JO-4 |
| 2021-02-10 | Arrêté du 1er février 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des 5 branches des industries alimentaires diverses (n° 3109)   | JO-4 |
| 2021-02-20 | Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le secteur alimentaire (n° 20259)   | JO-5 |
| 2021-02-22 | Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le secteur alimentaire (n° 20259)   | JO-5 |

## **Index alphabétique**



-

- Adhesion a la convention 11

## A

Accord d'entreprise 47

Accord de branche 47

Accord du 11 octobre 2017 relatif a la formation professionnelle dans diverses branches du secteur alimentaire 104

Accord du 15 decembre 2009 relatif a l'emploi des seniors 68

Accord du 16 mars 2005 relatif aux classifications 40

Accord du 2 mai 2002 portant sur le travail de nuit 21

Accord du 2 novembre 2011 relatif a l'emploi et a la formation professionnelle 87

Accord du 20 juin 2007 relatif a la reconnaissance des CQP IA dans diverses branches des industries alimentaires 53

Accord du 20 juin 2011 relatif a la formation professionnelle dans la branche industries alimentaires, cooperatives agricoles et services associes 75

Accord du 21 janvier 2020 relatif a la contribution conventionnelle specifique dans diverses branches du secteur alimentaire 110

Accord du 21 janvier 2020 relatif aux regles et modalites de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A 112

Accord du 26 octobre 2009 relatif au developpement de la gestion previsionnelle des emplois et des competences 62

Accord du 29 fevrier 2008 relatif a la sante au travail 55

Accord du 29 mai 2015 relatif a la reconnaissance et a l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire 95

Accord du 30 octobre 2014 relatif a la formation professionnelle 89

Accord du 5 mars 1993 relatif a la participation des employeurs de moins de dix salaries au developpement de la formation professionnelle continue dans diverses branches des industries agro-alimentaires. 16

Accord du 6 decembre 2004 relatif a la creation d'un observatoire prospectif des metiers et des qualifications dans diverses branches des industries alimentaires 29

Accord du 6 decembre 2004 relatif au tutorat 25

Accord du 7 janvier 2005 relatif a la mise en oeuvre du droit individuel a la formation dans diverses branches des industries alimentaires 36

Accord du 7 septembre 2009 relatif au fonds paritaire de securisation des parcours professionnels 61

Accord du 8 avril 2005 relatif au dialogue social et au developpement de la negociation dans les entreprises depourvues de delegues syndicaux 47

Accord du 8 janvier 2002 portant sur le travail intermittent 17

Accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation completant et modifiant les accords des 23 decembre 1970 et 3 decembre 1974 relatifs a la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires 1

Accord national professionnel du 24 septembre 2002 relatif a la prevoyance 23

Accord pluriprofessionnel du 29 mars 1974 relatif a la retraite complementaire des cadres et assimiles, completant l'accord du 15 decembre 1961 1

Adhesion de la CNPCCG a l'avenant sur l'accord multibranches 104

Adhesion des organisations professionnelles de la branche meunerie a l'accord du 20 juin 2011 relatif a la formation professionnelle 83

Adhesion du SNIV-SNCP et du SYNAFVIA aux accords du 15 fevrier 1977 et du 20 octobre 2004 16

Adhesion par acte de la FEBPF et du GITE a l'accord du 6 decembre 2004 32

Adhesion par acte du 6 mars 2006 de la FEBPF et du GITE a l'accord du 6 decembre 2004 32

Adhesion par lettre de l'USNEF 104

Adhesion par lettre du 11 juillet 2017 de la CNPCCG a l'avenant sur l'accord multibranches 104

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 83

Adhesion par lettre du 22 fevrier 2010 du SNIV-SNCP et du SYNAFVIA aux accords du 15 fevrier 1977 et du 20 octobre 2004 16

Adhesion par lettre du 6 decembre 2017 de l'USNEF a l'avenant n° 1 sur l'accord multibranches 104

Annexe 33, 36, 55, 62, 67, 89, 98

ANNEXE 46

ANNEXE II Association pour la gestion du fonds d'assurance formation des salaries 12

Annexe II Association pour la gestion du fonds d'assurance formation des salaries 12

Annexe a l'accord du 5 avril 2006, relative au cahier des charges de la formation des tuteurs 27

Annexe du 3 juillet 2007 a l'accord du 16 mars 2005 relatif aux classifications 46

Annexe I 17

ANNEXE I - Liste des organisations syndicales patronales signataires 11

Annexe I - Statuts de l'association loi 1901 OPCALIM 80

Annexe I a l'accord du 5 mars 1993 17

Annexe I Liste des organisations syndicales patronales signataires de la convention du 15 fevrier 1977 11

Annexe I Mensualisation dans les diverses branches des industries agricoles et alimentaire 6

Annexe I Mensualisation dans les diverses branches des industries agricoles et alimentaire du 22 juin 1979 6

ANNEXE II Association pour la gestion du fonds d'assurance formation des salaries 12-14

Annexe III

- Champ d'application de la convention portant creation du Fonds d'assurance formation des salaries du secteur agroalimentaire (Faforia) 14

- Champ d'application de la convention portant creation du Fonds d'assurance formation des salaries du secteur agroalimentaire (Faforia) Accord du 18 mars 1994 14

ANNEXE III

- Champ d'application. 14

ANNEXE III a la convention portant creation du Fonds d'assurance formation des salaries du secteur agroalimentaire (Faforia) 14

Annexe relative au cahier des charges de la formation des tuteurs 27, 28

Annexes 104

Arret de travail pendant l'horaire normal - Frais de déplacements - Delai de reflexion en cas de mutation (Periode d'essai - Rappel en dehors de l'horaire normal - Arret de travail pendant l'horaire normal - Frais de déplacements - Delai de reflexion en cas de mutation) 4, 5

Attribution d'une competence temporaire a OPCALIM 97

Attribution de competences 11

Avenant a l'accord du 6 decembre 2004 relatif a la creation d'un observatoire prospectif des metiers et des qualifications dans les diverses branches des industries alimentaires 32

Avenant a l'accord du 8 avril 2005 relatif au dialogue social 50

Avenant du 24 septembre 2002 portant modifications a l'accord du 8 janvier 2002 relatif au travail intermittent 19

Avenant n° 1 du 13 janvier 2016 a l'accord du 30 octobre 2014 relatif a la formation professionnelle 99

Avenant n° 1 du 22 novembre 2011 a l'accord du 20 juin 2011 relatif a l'OPCA OPCALIM 83

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 101

Avenant n° 1 du 25 juillet 2005 relatif au champ d'application de l'accord du 6 decembre 2004 (tutorat) 27

Avenant n° 1 du 25 juillet 2005 relatif au champ d'application de l'accord du 6 decembre 2004 relatif a la creation d'un observatoire prospectif des metiers et

des qualifications dans diverses branches des industries alimentaires 31  
Avenant n° 1 du 25 juillet 2005 relatif au champ d'application de l'accord du 7 janvier 2005 relatif a la mise en oeuvre du droit individuel a la formation dans  
diverses branches des industries alimentaires 39  
Avenant n° 1 du 6 avril 2007 a l'accord du 8 avril 2005 relatif au dialogue social (1) 50  
Avenant n° 2 du 13 janvier 2016 a l'accord du 20 juin 2011 relatif a l'OPCA OPCALIM 86  
Avenant n° 2 du 26 mars 2008 a l'accord du 6 decembre 2004 relatif a la creation d'un observatoire prospectif des metiers et des qualifications dans les  
diverses branches des industries alimentaires 32  
Avenant n° 3 du 4 fevrier 2011 a l'accord du 6 decembre 2004 relatif a la creation d'un observatoire prospectif des metiers et des qualifications 33

## B

Bilan annuel 19, 20  
Bureau 13  
Buts et moyens 7

## C

Cahier des charges de la formation des tuteurs 27  
Champ d'application 1, 18, 19, 21, 27, 31, 39, 47, 96, 105, 111  
Champ d'application (Objet de l'accord - Champ d'application) 24  
Champ d'application de l'accord du 6 decembre 2004 (tutorat) 27  
Champ d'application de l'accord du 6 decembre 2004 relatif a la creation d'un observatoire prospectif des metiers et des qualifications dans diverses branches  
des industries alimentaires 31  
Champ d'application de l'accord du 7 janvier 2005 relatif a la mise en oeuvre du droit individuel a la formation dans diverses branches des industries  
alimentaires 39  
Champ d'application de la contribution specifique multibranches 110  
Champ d'application de la convention portant creation du Fonds d'assurance formation des salaries du secteur agroalimentaire (Faforia) (Annexe III  
- Champ d'application de la convention portant creation du Fonds d'assurance formation des salaries du secteur agroalimentaire (Faforia)) 14  
Champ d'application professionnel 84  
Changement d'organisme assureur 25  
Choix de l'organisme de formation 28  
Classifications 40, 46  
Clause de rendez-vous 112  
Clause de sauvegarde 25, 110  
Comite de pilotage paritaire d'Observia 29  
Comite national paritaire de suivi 25  
Composition 8, 12, 85  
Conditions de mise en place du travail de nuit 21  
Conseil d'administration 12, 85  
Consequences de l'inscription au RNCP 97  
Contrat de travail intermittent 18, 19  
Contreparties 22  
Contribution conventionnelle specifique 110  
Contributions des entreprises 10  
Contributions des entreprises (1) 10  
Convention du 15 fevrier 1977 portant creation du fonds d'assurance formation des salaries des industries agricoles et alimentaires FAFORIA 6  
Cotisations 24  
Creation d'un observatoire prospectif des metiers et des qualifications 33  
Creation d'un observatoire prospectif des metiers et des qualifications dans diverses branches des industries alimentaires 29  
Creation de l'observatoire prospectif des metiers et des qualifications 29  
Creation du fonds d'assurance formation des salaries des industries agricoles et alimentaires FAFORIA 6

## D

Date d'effet 11, 25  
Date d'effet (Duree. - Date d'effet) 75  
Definition des criteres classants des niveaux et echelons 40  
Definition des niveaux de qualification de branche 41  
Definition du travail de nuit 21  
Definition du travailleur de nuit 22  
Definition generique des criteres classants (Echelons - Definition generique des criteres classants) 42  
Delai de reflexion en cas de mutation (Periode d'essai - Rappel en dehors de l'horaire normal - Arret de travail pendant l'horaire normal - Frais de  
deplacements - Delai de reflexion en cas de mutation) 4, 5  
Deliberations du conseil d'administration 13  
Delivrance des CQP transversaux par la voie de la VAE 98, 103  
Demission 9  
Denomination 7, 12  
Denonciation 98  
Denonciation (Revision. - Denonciation) 86  
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 85  
Depassement possible de la duree de travail contractuelle 18, 20  
Depenses du FAFORIA 9  
Depot 19, 21, 23, 25  
Depot - Extension (Duree - Depot - Extension) 45  
Depot (Publicite. - Depot) 83, 99  
Depot et extension 98, 110, 112  
Depot et Publicite 50  
Depot. - Extension 104  
Derogation 50  
Deroulement de carriere 49  
Destinataires des travaux 31  
Developpement de la gestion previsionnelle des emplois et des competences 62  
Developpement de la negociation collective dans les entreprises depourvues de delegues syndicaux 48, 52

Dialogue social et au developpement de la negociation dans les entreprises depourvues de delegues syndicaux 47  
Dispositifs de formation professionnelle 108  
Dispositions abrogees 106  
Dispositions diverses 6, 26, 31, 39  
Dispositions diverses Reduction et aménagement du temps de travail 5  
Dispositions finales 53  
Dispositions financieres 38  
Dissolution, liquidation 14  
Domiciliation 8  
Droit individuel a la formation des salaries en contrat a duree determinee 37  
Droits de tirage des entreprises et sections 13  
Droits des travailleurs de nuit 22  
Droits du salarie en cas de rupture du contrat de travail 38  
Duree 8, 12, 36, 104  
Duree - Depot - Extension 45  
Duree annuelle minimale de travail 18, 20  
Duree de l'accord 19, 23, 50  
Duree de l'avenant 21  
Duree du travail de nuit 22  
Duree et modalites de revision et de denonciation de l'accord 25

## **E**

Echelons - Definition generique des criteres classants 42  
Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes en matiere de travail de nuit 23  
Emploi des seniors 68  
Emploi et formation professionnelle 87  
Entree en vigueur 50, 104  
Entree en vigueur de l'accord 19, 23  
Entree en vigueur de l'avenant 20  
Entree en vigueur et duree 98, 110, 112  
Evaluation des competences pour la delivrance de blocs de competences 102  
Evaluation des competences pour la delivrance des CQP transversaux du secteur alimentaire par la voie « classique » 102  
Evolution professionnelle des salaries exerçant des responsabilites et des mandats de representant du personnel 50  
Exercice du DIF 38  
Exercice du tutorat 26  
Extension 23, 25, 36  
Extension (Depot. - Extension) 101  
Extension (Duree - Depot - Extension) 45  
Extension. - Entree en vigueur 85, 87, 101

## **F**

FNB 85  
Fonds paritaire de securisation des parcours professionnels 61  
Formation 26  
Formation des travailleurs de nuit 23  
Formation juridique 12  
Formation professionnelle 89, 99  
Formation professionnelle branche industries alimentaires, cooperatives agricoles et services associes 75  
Formation professionnelle continue 107  
Formation professionnelle dans diverses branches du secteur alimentaire 104  
Frais de déplacements - Delai de reflexion en cas de mutation (Periode d'essai - Rappel en dehors de l'horaire normal - Arret de travail pendant l'horaire normal - Frais de déplacements - Delai de reflexion en cas de mutation) 4, 5

## **G**

Garanties resultant du present accord 2  
Gestion 7  
Glossaire 45

## **I**

I - Les prerequis indispensables 28  
II - Les missions confiees au tuteur et les objectifs pedagogiques de la formation 28  
II Association pour la gestion du fonds d'assurance formation des salaries 12  
III - Choix de l'organisme de formation 28  
Indemnisation de la maladie et de l'accident (1)(2) 3  
Indemnisation de la maladie et de l'accident(2) 3  
Indemnite de licenciement et indemnite de depart en retraite 5  
Information prealable (Creation de nouveaux CQP. - Information prealable) 53

## **J**

Jours feriers 3

## **L**

La demarche de GPEC 64  
La GPEC 63  
Les mesures d'accompagnement de la demarche GPEC 66  
Les missions confiees au tuteur et les objectifs pedagogiques de la formation 28  
Les prerequis indispensables 28  
Liquidation 14  
Liste des annexes a l'accord du 29 mai 2015 103  
Liste des emplois reperes non cadres 45

## M

Maternite 4  
Mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires 1  
Methodologie de mise en place de la classification 44  
Methodologie des travaux 30  
Mise en oeuvre 44  
Mise en oeuvre du DIF 37  
Mise en oeuvre 66  
Mise en oeuvre du DIF 37  
Mise en oeuvre du droit individuel a la formation dans diverses branches des industries alimentaires 36  
Missions de l'observatoire 29  
Missions du tuteur 26  
Modalites d'evaluation des competences 97  
Modalites d'evaluation des competences et de delivrance des blocs de competences 98  
Modification de la convention 10  
Modification du champ d'application 100  
Modification du champ d'application professionnel 86  
Modifications a l'accord du 8 janvier 2002 relatif au travail intermittent 19-21  
Modifications de statuts 14  
Moyens d'exercice du mandat des representants du personnel elus et designes 52

## N

Nature des actions de formation 38  
Negociation et ordre du jour 48  
Notification des accords 48

## O

Objet 12, 84  
Objet de l'accord 17  
Objet de l'accord - Champ d'application 24  
Objet de l'avenant 19  
Observatoire paritaire de la negociation 48  
OPCA OPCALIM 83, 86  
Organisme certificateur paritaire 110  
Organismes designes 24

## P

Participation des employeurs de moins de dix salaries au developpement de la formation professionnelle continue dans diverses branches des industries agro-alimentaires 16  
Periode d'essai - Rappel en dehors de l'horaire normal - Arret de travail pendant l'horaire normal - Frais de déplacements - Delai de reflexion en cas de mutation 5  
Periodes non travaillees 18, 20  
Periodes travaillees 18, 20  
Polyvalence 44  
Positionnement de l'emploi et classement des salaries 44  
Preambule 1, 17, 19, 21, 24, 26, 27, 29, 31, 32, 34, 36, 39, 47, 53, 55, 61, 63, 69, 75, 84, 88, 96, 102, 105, 111  
Preavis 5  
Prestations 24  
Prevoyance 23  
Prime annuelle 5  
Prime d'anciennete 5  
Principes generaux 40  
Processus de suivi des classifications 45  
Prolongation de la contribution specifique multibranches pour l'annee 2020 112  
Protection des femmes enceintes 23  
Publicite et depot 36  
Publicite. - Depot 85, 87, 101

## Q

Qualifications professionnelles 106

## R

Rappel en dehors de l'horaire normal - Arret de travail pendant l'horaire normal - Frais de déplacements - Delai de reflexion en cas de mutation (Periode d'essai - Rappel en dehors de l'horaire normal - Arret de travail pendant l'horaire normal - Frais de déplacements - Delai de reflexion en cas de mutation) 4, 5  
Reconnaissance de CQP transversaux 97  
Reconnaissance des CQP IA dans diverses branches des industries alimentaires 53  
Reconnaissance et inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire 95, 101  
Reglement interieur 13  
Regles et modalites de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A 112  
Remuneration 18, 20  
Remuneration mensuelle 2  
Representation du personnel 23  
Ressources du FAFORIA 9  
Ressources et depenses 13  
Retraite complementaire des cadres et assimiles (completant l'accord du 15 decembre 1961) 1

Revision 85, 98  
Revision. - Denonciation 87  
Role des instances paritaires de branche 31

## **S**

Salaries beneficiaires et duree de la formation 36  
Sante au travail 55  
Securite 23  
Siege social 12  
Statut des travailleurs intermittents 18, 20  
Surveillance medicale des travailleurs de nuit 23

## **T**

Texte de base 1, 6, 16, 17, 21, 23, 25, 29, 36, 40, 47, 53, 55, 61, 62, 68, 75, 87, 89, 112  
TITRE Ier  
- Champ d'application 1  
Titre Ier La GPEC 63  
TITRE II  
- Garanties resultant du present accord. 2  
Titre II La demarche de GPEC 64  
TITRE III  
- Dispositions diverses 6  
- Dispositions diverses Reduction et aménagement du temps de travail 5  
Titre III Les mesures d'accompagnement de la demarche GPEC 66  
Titre IV Mise en oeuvre 66  
Travail de nuit 21  
Travail intermittent 19  
Travail intermittennt 17  
Tuteur 26  
Tutorat 25

## **V**

Valorisation du tutorat 26  
Voies d'acces a la certification 104



