

# ACCORD SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS DIVERSES BRANCHES DE LA FILIERE ALIMENTAIRE

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 tel que définis dans le cadre du contrat de filière alimentaire signé le 19 juin 2013. Il vise à renforcer et 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 salariés d'appréhender dans les meilleures conditions les dispositifs proposés par la loi en matière de formation professionnelle.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including: CG, RB, M, PS, BG, L, JPB, NC, FTI, NU, and others.



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)

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'Economie Rurale et Conseil-Elevage ».

### 1.2.- 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 des contributions mentionnées au chapitre I 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, Centre d'Economie Rurale et Conseil-Elevage » conformément aux dispositions de l'article L.6523-1 du code du travail.

### Article 2 – Dispositions abrogées

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 agro-alimentaires, et ses avenants ;
- Accord du 20 octobre 2004 relatif à la désignation de l'Agefatoria 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

CG

UB

BS

OD

R

LA

HC

SPB

M

NC

D<sup>3</sup>

B6  
MK  
EG  
EPL  
MK  
FTI  
AI

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'article 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 11 du 9 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle CCN 3224 – Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie – chocolaterie – biscuiterie (IDCC 1286)
- Avenant 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 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)

CG

UB CM

DS

OS

NA

AF GC

SBZE NC

M QW

4 K

PM

B6 Jm  
P  
NEG  
M

## Article 3 - Qualifications professionnelles

### 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 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 - Les 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 - Formation Professionnelle Continue

### 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 deux ans et des priorités de la GPEC. Il pourra être tenu compte des spécificités territoriales.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like B6, SM, EG, FC, and others.]*

#### 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 trois 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 nouvelles dispositions de l'article L.6332-1-2 du code du travail, les entreprises verseront auprès d'OPCALIM avant le 1<sup>er</sup> 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 ;

LG

MS M BS 07

11 40

had AE FC

SPB 27

PC

6 14/16 PA

Handwritten notes and signatures on the right side of the page, including initials like 'BC', 'SN', 'EG', 'FTI', and 'PA'.

- Etudes d'opportunité et de faisabilité de projets certifiant ;
- 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 3<sup>ème</sup> 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 1<sup>er</sup> 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 six 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 :
  - o suivi au moins une action de formation;
  - o acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience;
  - o bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces six 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 - Dispositifs de Formation Professionnelle

##### 5.1 - Apprentissage

CG

MB A B M N Y

SPB LW JK HK NF EG  
 HA AE EC G 24 PC  
 FTI M4 PA

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 et 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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'CG', 'NB', 'RS', 'ON', 'HCP', 'LCP', 'JTB', 'FTI', 'MK', 'PA', and '8'.

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 un, 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

CG 9 8 115 07 124 14 3PB CC 11 24 10 9 14 14 PA

Handwritten notes and signatures on the right side of the page include: BG, M, ND, N, EG, FTI, and various initials and numbers.

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 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 partiels 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 1<sup>er</sup> 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

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like BG, NW, EG, FTI, PA, and various initials.]*

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 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.

#### - 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.

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including initials like 'CG', 'A', 'B', 'G', 'M', 'LD', 'JPB', 'FC', 'AF', 'W', 'Z', 'R', 'FTI', 'M', 'K', 'PA', and a circled 'P'.

• **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 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.

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.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including: CG, MB, SPB, FC, AF, ZFAC, FTI, MK, PA, and others.

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 – Organisme certificateur paritaire

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 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 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 – Commission paritaire de suivi de l'accord

Une commission paritaire de suivi de l'accord est créée.

Elle est composée paritairement de 11 représentants de l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans une ou plusieurs branches du champ du présent accord et de 11 représentants des branches patronales signataires. La présidence de la première année d'application sera assurée par la délégation employeur.

CG

A

UB

g

MSP

LD

SPB

RE

FC

AC

IP

13

EG

FN

13

BG

EG

FN

13

P

SR

ME

13

13

13

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 – Champ d'application de la contribution spécifique multibranches

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 – Lien avec le contrat de filière

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 « Maitrise des Savoir-Faire ».

#### Article 10 – Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015 pour une durée déterminée de trois 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 1<sup>er</sup> janvier 2016, au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent.

#### Article 11 – Clause de sauvegarde

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 – Dépôt et extension

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.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like CG, MS, BS, AF, and others.]*

Fait à Paris, le 30 octobre 2014

Au titre des branches des entreprises et industries alimentaires :

- Association des brasseurs de France



- Association des entreprises de produits alimentaires élaborés



- Association nationale de la meunerie française



- Chambre syndicale des eaux minérales



- Chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France



- Chambre syndicale française de la levure

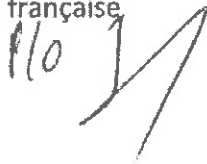


- Comité français de la semoulerie industrielle



- Comité national des abattoirs et ateliers de découpe de volailles, lapins et chevreau

- Confédération nationale de la triperie française



- FEDALIM pour le compte de :

Fédération des industries condimentaires de France

Syndicat de la chicorée de France



Syndicat du thé et des plantes à infusion

Syndicat national des fabricants de bouillons et potages

Syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille

↑  
LGC

- Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises

*C. Wautier*

- Fédération française des industries avicoles

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

*Watt*

- Fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes

- Fédération nationale de l'industrie laitière

*Deffroy*  
*2/04*

- Fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées

*Rebat Mal*

- Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services

*110 SJ*

- L'ALLIANCE 7 et ses syndicats

*F. Radier*

- L'ALLIANCE 7 pour le compte du Comité français du café

*F. Radier*

- SNIV-SNCP, les entreprises françaises des viandes

- Syndicat de la rizerie française

*[Signature]*

*AS*  
*MB*  
*G21*  
*N*  
*SPB*  
*wt*  
*AE*  
*LS*  
*FP*  
*27*  
*16*  
*BC*  
*MS*  
*EG*  
*FTI*  
*PA*

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

- Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France

CP PETIT

- Syndicat national des industriels de la nutrition animale

- Syndicat national des boissons rafraîchissantes

Ruffat

- Syndicat national des eaux de sources

Ruffat

- Syndicat national des entreprises de travail à façon des viandes

11087

- Syndicat national des fabricants de sucre de France

- Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques

Au titre de la coopération agricole :

- Coop de France

- France Conseil Elevage

- Conseil National du réseau CER France

Au titre de l'alimentation en détail :

- Confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française

- Confédération nationale des artisans pâtisseries, chocolatiers, confiseurs, glaciers, traiteurs de France

- Confédération nationale des charcutiers traiteurs et traiteurs

- Confédération nationale des poissonniers-écaillers de France

- Confédération des chocolatiers et confiseurs de France

- Confédération nationale des glaciers de France

- Union nationale de la poissonnerie française

Pour les organisations syndicales de salariés représentatives :

- Fédération Nationale Agroalimentaire (CFE-CGC)

M. COUDOUZANES

SNODA CFE-CGC  
JP Boulin

- Fédération des Syndicats CFTC Commerce, Services et Force de Vente (CFTC-CSFV)

B SOULARD

- Fédération CFTC de l'Agriculture (CFTC-Agri)

Marie-Josée

- Fédération Générale Agroalimentaire (FGA-CFDT)

Françoise TACTERRE

- Fédération des Services (CFDT)

CC

- Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière (FGTA-FO)

Richard KERUNGS



- Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière (FNAF-CGT)

- Union Nationale des Syndicats Autonomes Agriculture et Agro-alimentaire (UNSA-2A)

CG

FD 9

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including various acronyms and a large signature.

RS ~~Handwritten signature~~ SG BG  
AE SFB H L  
CP HT EYMS 24 FT PA  
19

