

Brochure n° 3030

Convention collective nationale

IDCC : 1941. – **INDUSTRIE DES GLACES,
SORBETS ET CRÈMES GLACÉES**

Brochure n° 3092

Convention collective nationale

IDCC : 504. – **INDUSTRIES ALIMENTAIRES DIVERSES**

Brochure n° 3270

Convention collective nationale

IDCC : 2410. – **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**

AVENANT N° 1 DU 6 AVRIL 2007
À L'ACCORD DU 8 AVRIL 2005 RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL

NOR : ASET0750774M

Entre :

L'alliance des syndicats des industries de la biscotterie, de la biscuiterie,

des céréales prêtes à consommer ou à préparer, de la chocolaterie, de la confiserie, des aliments de l'enfance et de la diététique, des préparations pour entremets et desserts ménagers, l'Alliance 7 ;

Le syndicat français du café ;

Le comité français du café ;

Le syndicat des fabricants de chicorée de France ;

Le syndicat national des fabricants de bouillons et potages ;

La fédération des industries condimentaires de France ;

Le syndicat du thé et des plantes à infusions ;

Le syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille ;

Le syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées ;

La chambre syndicale française de la levure,

D'une part, et

La fédération générale alimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes (FGTA) FO ;

La fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution, des services et organismes agroalimentaires et cuirs et peaux FNAA CFE-CGC ;

La fédération des syndicats des commerces, services et force de vente (CSFV) CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

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 œuvre 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 œuvre 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 profes-

sionnelle, 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.

Article 2

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

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.

Article 3

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

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^{re} 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. »

Article 4

Dispositions finales

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.

Fait à Paris, le 6 avril 2007.

(Suivent les signatures.)