

Brochure n° 3179

Convention collective nationale

**IDCC : 1534. – ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE
ET DES COMMERCE EN GROS DES VIANDES**

**ACCORD DU 10 FÉVRIER 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

NOR : ASET1550398M

IDCC : 1534

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.

Il complète l'accord du 30 octobre 2014 sur la formation professionnelle dans diverses branches de la filière alimentaire.

Par la signature de cet accord, les partenaires sociaux de la branche des industries et commerces en gros des viandes souhaitent affirmer leur volonté de renforcer l'attractivité et la compétitivité des entreprises, en positionnant la formation professionnelle comme outil stratégique et privilégié.

La formation a pour objectifs de :

- développer et de renforcer les savoirs fondamentaux ;
- assurer le maintien dans l'emploi des salariés en apportant les compétences professionnelles nécessaires à leur activité ;
- leur permettre d'évoluer professionnellement au sein de parcours clairement identifiés ;
- sécuriser les carrières professionnelles en développant une employabilité la plus large possible.

Les entretiens professionnels tels que prévus par l'article L. 6315-1 constituent l'outil incontournable permettant de dresser un bilan individualisé et de formaliser les actions à mettre en place pour atteindre ces objectifs.

Dans la continuité de la loi du 5 mars 2014, les parties signataires soulignent leur volonté de permettre à chaque salarié d'accéder aux certifications, notamment celles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles. Ainsi, les entreprises de la branche qui le souhaitent doivent être accompagnées pour organiser la formation professionnelle et en utiliser ses outils dans cet esprit.

Le présent accord a pour finalité de mettre à la disposition des entreprises et des salariés de la branche les dispositifs de formation professionnelle permettant d'atteindre les différents objectifs mentionnés ci-dessus.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord national est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Il s'applique en métropole et dans les départements d'outre-mer pour les agréments au titre du plan de formation et du CIF.

En ce qui concerne l'agrément au titre des contributions mentionnées au chapitre I^{er} du titre III du livre III du code du travail, le présent accord est applicable sur le territoire métropolitain. Pour les départements d'outre-mer, la collecte des contributions mentionnées ci-dessus sera effectuée par les OPCA à compétence interprofessionnelle.

Il est conclu dans le cadre des dispositions de l'article L. 2241-6 du code du travail.

Article 2

Dispositions abrogées

Les dispositions du présent accord abrogent l'article 9 de l'accord du 7 avril 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 3

Définitions

3.1. Qualification professionnelle

La qualification professionnelle est la capacité pour un salarié à exercer un métier ou un emploi déterminé. Elle dépend de la formation ou de l'expérience acquise et peut faire l'objet des reconnaissances suivantes :

- acquisition par un salarié d'un emploi positionné dans la grille de classification de la convention collective conformément aux modalités prévues par l'accord de branche ou pour un accord d'entreprise relatif à la classification des emplois ;
- obtention d'une certification (diplôme, titre, certificat...).

3.2. Certification professionnelle

Une certification professionnelle est une attestation, matérialisée ou non, délivrée par une autorité habilitée, sanctionnant la maîtrise de compétences visées.

Elle fait suite à un processus de validation.

Les certifications peuvent être de trois types :

- les certificats de qualification professionnelle (CQP), visés à l'article 4.8 ;
- 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.

L'ensemble des certifications professionnelles considérées comme prioritaires pour les salariés des entreprises de la branche et éligibles aux dispositifs de formation décrits à l'article suivant est inscrit sur une liste élaborée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle. Cette liste est jointe en annexe au présent accord et peut être amendée de manière permanente par la CPNEFP, qui rendra compte de ses travaux à la commission paritaire.

Par ailleurs, les salariés des entreprises de la branche ont accès à l'ensemble des certifications publiées sur la liste « secteur alimentaire » élaborée par la commission de suivi de l'accord multi-branche relatif à la formation professionnelle et sur les listes du COPANEF et des COPAREF.

Article 4

Dispositifs de formation professionnelle

4.1. Apprentissage

L'apprentissage est un mode de formation professionnelle initiale par alternance particulièrement adapté aux besoins des entreprises de la branche.

L'intégration des salariés par l'apprentissage peut concerner un très large spectre d'emplois de notre secteur professionnel : production, logistique, maintenance, commerce, QHSE, emplois administratifs, etc.

De plus, l'apprentissage couvre l'ensemble du périmètre de la nomenclature des niveaux de formation de l'Education nationale, permettant l'obtention d'une certification professionnelle inscrite au RNCP par le plus grand nombre.

Les conditions de mise en œuvre de l'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont définis par les lois et règlements en vigueur.

Les parties signataires s'accordent pour désigner l'apprentissage comme un des moyens prioritaires d'intégration des salariés dans les entreprises de la branche.

4.2. Contrats de professionnalisation

A l'instar de l'apprentissage, le recrutement de salariés en alternance par le contrat de professionnalisation doit être considéré comme un des moyens prioritaires d'intégration, pour les jeunes de moins de 26 ans et les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Le contrat de professionnalisation permet l'acquisition d'un certificat de qualification professionnelle, d'une certification inscrite au RNCP ou d'une qualification telle que définie à l'article 3.1 du présent accord.

Les conditions d'organisation, de recours et de prise en charge financière de ce type de formation sont définies par la réglementation et le conseil d'administration d'OPCALIM.

Les salariés des entreprises de la branche, en contrat de professionnalisation, percevront, pendant la durée du CDD ou pendant l'action de professionnalisation du CDI, une rémunération correspondant au minimum à :

- 100 % de la rémunération minimale conventionnelle de l'emploi effectivement occupé pendant le contrat ou l'action de professionnalisation sans que cette rémunération puisse être inférieure au Smic.

4.3. Périodes de professionnalisation

L'objectif de la période de professionnalisation est de favoriser le maintien dans l'emploi ou l'actualisation des compétences des salariés par des actions de formation.

Les formations éligibles au titre des périodes de professionnalisation sont les suivantes :

- formation permettant l'obtention de tout ou partie (unités de valeur ou modules) d'une certification inscrite au RNCP ;
- formation permettant l'obtention d'une qualification telle que décrite à l'article 3.1 du présent accord ;
- formation permettant l'obtention de tout ou partie (modules) d'un certificat de qualification professionnelle ;
- actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

De plus, la période de professionnalisation pourra être mise en œuvre pour :

- les actions entrant dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience ;
- les formations financées dans le cadre de l'abondement apporté au compte personnel de formation, dans les conditions prévues à l'article 4.4 du présent accord.

Les conditions du recours à la période de professionnalisation et de prise en charge financière sont définies par la réglementation et le conseil d'administration d'OPCALIM.

4.4. Compte personnel de formation

Les modalités de création et d'alimentation des comptes personnels de formation des salariés des entreprises de la branche sont définies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

La mobilisation des heures acquises au titre du CPF doit s'effectuer dans les conditions suivantes :

- le CPF ne peut être mobilisé qu'à l'initiative du salarié et avec son accord exprès. Le refus éventuel du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue en aucun cas une faute ;
- les heures acquises au titre du DIF, dans la limite de 120 heures et non utilisées au 31 décembre 2014, sont mobilisables en premier dans le cadre des financements affectés au CPF, jusqu'au 1^{er} janvier 2021 ;
- les actions de formation éligibles au CPF sont :
 - les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
 - l'accompagnement des démarches de validation des acquis de l'expérience ;
 - les formations visant l'obtention de la totalité d'une certification professionnelle, telle que définie à l'article 3.2 du présent accord, ou d'une partie identifiée (module ou unité de valeur) d'une certification inscrite au RNCP.

Les modalités de financement des actions de formation organisées dans le cadre du compte personnel de formation sont définies par le conseil d'administration d'OPCALIM.

Les salariés mobilisant leur CPF pourront bénéficier d'un abondement de leur compte si le nombre d'heures de leur CPF est insuffisant au regard de la durée de l'action de formation visée. Cet abondement se fera selon les modalités suivantes :

- formations et actions prioritaires :
 - formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
 - formations permettant d'acquérir tout ou partie (modules) d'un certificat de qualification professionnelle ;
 - actions donnant lieu à un co-investissement employeur-salarié ;
 - formations et actions mentionnées ci-dessus au bénéfice de salariés à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 70 % de la durée légale du travail ;
- dans ce cadre, l'abondement du CPF pourra prendre la forme, en fonction des besoins :
 - d'une majoration en heures des droits acquis du salarié, finançable en tout ou partie par abondement du dispositif période de professionnalisation dans le cadre de l'article L. 6324-1 du code du travail ;
 - et/ou d'une prise en charge du financement additionnel directement par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation ;
 - et/ou d'une organisation de cette formation sur le temps de travail avec maintien des salaires.

4.5. Plan légal de formation des entreprises de moins de 300 salariés

Les conditions et modalités de financement d'actions de formation dans le cadre du plan légal sont définies par le conseil d'administration d'OPCALIM.

4.6. Validation des acquis de l'expérience

L'accès à la certification étant une priorité, les entreprises doivent tout mettre en œuvre pour informer et faciliter l'accès à la validation des acquis de l'expérience au plus grand nombre de salariés.

La VAE permet l'acquisition des certifications enregistrées au RNCP.

Les actions prévues pour accéder à une VAE pourront être organisées dans le cadre de la période de professionnalisation ou du compte personnel de formation.

4.7. Congé individuel de formation

Les conditions et modalités d'accès aux actions de formation organisées dans le cadre du congé individuel de formation (CIF) sont définies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et par l'accord multibranche « secteur alimentaire » du 30 octobre 2014.

4.8. Certificats de qualification professionnelle

Les parties signataires du présent accord soulignent leur volonté de positionner les certificats de qualification professionnelle comme modèle privilégié de certification pour le plus grand nombre de salariés des entreprises de la branche.

En effet, les référentiels emplois/compétences des CQP représentent le plus fidèlement les compétences requises par les métiers de notre secteur d'activité.

L'organisation de la démarche CQP est définie par un accord de branche spécifique. A ce titre, la CPNEFP est chargée de proposer l'actualisation de cet accord à la commission paritaire nationale dès que le besoin s'en fait sentir.

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de voir inscrits au RNCP les CQP des industries alimentaires qui sont reconnus par la branche et les CQP spécifiques à la branche ICGV.

Cette inscription au RNCP doit affirmer la valeur donnée aux CQP, leur apporter une reconnaissance équivalente à celle des autres titres et diplômes, notamment ceux délivrés par l'Education nationale, et les rendre accessibles par l'intermédiaire de la VAE.

Les CQP devront pouvoir être acquis dans leur ensemble ou par l'acquisition successive de modules clairement définis, valorisant les savoirs et savoir-faire de chaque métier. Les entreprises feront en sorte que tout salarié s'inscrivant dans un parcours de CQP modulaire puisse acquérir l'ensemble des modules nécessaires à la délivrance du CQP. La durée de validité des modules de CQP sera déterminée par le groupe technique paritaire « ingénierie des certifications » couvrant le périmètre d'OPCALIM.

Article 5

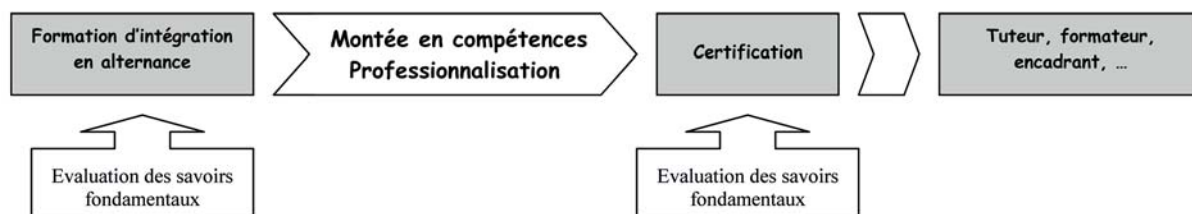
Politique de formation de la branche

5.1. Définition des parcours d'évolution professionnelle

L'ensemble des salariés des entreprises de la branche doit pouvoir bénéficier d'un parcours d'évolution professionnelle, de son embauche dans l'entreprise à sa fin de carrière.

Les parties signataires du présent accord souhaitent que chaque salarié puisse progresser, en termes d'emploi, de qualification et de classification, en fonction de ses souhaits, de son potentiel et des besoins de l'entreprise.

Les parcours d'évolution professionnelle peuvent s'articuler autour des grandes étapes suivantes :



Ces parcours sont prioritairement destinés aux salariés bénéficiant d'un bas niveau de qualification (ex. : niveaux V et VI de la nomenclature des niveaux de formation de l'Education nationale) et/ou ne justifiant pas des compétences leur permettant d'exercer une activité professionnelle dans une entreprise de la branche.

La formation professionnelle et ses différents dispositifs sont l'outil privilégié de mise en œuvre de ces parcours d'évolution professionnelle.

5.2. Formation d'intégration en alternance

Les salariés qui ne bénéficient pas des compétences requises par les métiers des industries et commerces en gros des viandes au moment de leur embauche doivent pouvoir bénéficier d'une formation structurée et adaptée lors de leur intégration dans l'entreprise.

L'objectif de cette formation est de permettre au stagiaire d'acquérir les savoirs et savoir-faire de base requis par les différents métiers de la branche, à savoir la capacité à accomplir des opérations simples au sein des métiers visés.

Ces actions de formation doivent être organisées en alternance, par l'intermédiaire de l'apprentissage ou des contrats de professionnalisation. La durée de ces actions doit être cohérente avec les objectifs à atteindre, notamment en termes de niveau de compétences visé.

Elles comportent des apports théoriques en salle et pratiques en atelier et donnent une place prépondérante aux maîtres d'apprentissage et aux tuteurs.

Les actions de formation d'intégration en alternance pourront être mises en place par les entreprises avec le concours des organismes de formation reconnus au sein du secteur alimentaire et référencés par la CPNEFP.

Cette structure s'efforcera de faciliter l'accès des TPE/PME à ces dispositifs, en mutualisant les actions avec les entreprises de taille plus importante.

Les entreprises s'engagent à recourir à ce type de formation pour agir sur le renouvellement des effectifs, notamment le renouvellement générationnel.

De manière à faciliter l'accès à l'alternance, notamment pour les jeunes, les entreprises prendront toutes les dispositions pour bénéficier d'accompagnements financiers permettant de faciliter les déplacements et l'hébergement des alternants. Ces aides pourront être sollicitées auprès des services de l'Etat, des régions, des départements et des territoires, des organismes gérant l'action logement, etc.

5.3. Montée en compétences. – Professionnalisation

A l'issue de leur intégration, les salariés doivent pouvoir bénéficier de phases de montée en compétences et de professionnalisation par la formation continue.

L'objectif est d'apporter aux salariés les compétences permettant :

- l'accomplissement d'opérations diverses et d'un niveau de complexité croissant ;
- la rotation sur différentes activités mobilisant des compétences de même nature ;
- l'intervention de l'opérateur sur différentes activités mobilisant des compétences distinctes ;
- l'accès aux qualifications de niveaux supérieurs et aux classifications correspondantes ;

- l’acquisition de niveaux de compétences proches de ceux requis par les référentiels emplois-compétences des CQP.

Les entretiens professionnels, organisés en application des dispositions de l’article L. 6315-1 du code du travail, constituent le moment privilégié pour aborder et formaliser les perspectives d’évolution professionnelle des salariés. Les parcours d’évolution doivent être individualisés, en tenant compte du potentiel et des souhaits des salariés, et des besoins de l’entreprise.

Ces entretiens devront déboucher sur l’identification et la planification des actions de formation professionnelle continue permettant d’atteindre les objectifs mentionnés ci-dessus.

Les dispositifs de financement privilégiés pour ces actions sont les suivants :

- la période de professionnalisation ;
- le plan de formation ;
- le CPF dans le cadre du co-investissement employeur-salarié pour ce qui concerne les formations éligibles visées à l’article 4.4 du présent accord.

5.4. Certification

Le plus grand nombre de salariés des entreprises de la branche devra pouvoir accéder à une certification, particulièrement aux CQP, tels que mentionnés à l’article 4.8, et plus globalement aux certifications inscrites au RNCP.

L’utilisation de la VAE doit être développée. En effet, un nombre conséquent de salariés sont entrés dans les entreprises de la branche sans aucune qualification ni certification officiellement reconnue.

Il apparaît que ces salariés bénéficient le plus souvent de compétences pouvant ouvrir droit directement à une certification, sans nécessité d’actions de formation spécifiques.

La validation des acquis de l’expérience doit permettre à ceux-ci de pouvoir bénéficier d’une reconnaissance officielle de leurs compétences, gage d’une meilleure employabilité.

L’accès à la certification se fait principalement sur la base du volontariat. En conséquence, les entreprises devront tout mettre en œuvre pour apporter toutes les informations nécessaires aux salariés, leur permettant d’avoir connaissance des outils et démarche de certification existants.

La CPNEFP assistera les organisations d’employeurs et les entreprises dans cette démarche d’information et de communication.

5.5. Maîtrise des savoirs fondamentaux

Toute occasion devra être saisie pour évaluer le niveau de maîtrise des savoirs fondamentaux des salariés, de leur embauche à leur départ de l’entreprise.

En priorité, les phases d’évaluation des compétences incluses dans les formations d’intégration en alternance devront donner lieu à une estimation du niveau de maîtrise des savoirs fondamentaux des stagiaires (maîtrise de la langue française, maîtrise des bases de calcul, etc.).

Par la suite, les actions d’évaluation menées dans le cadre d’une certification doivent aussi permettre de procéder à cette estimation.

Tout salarié en difficulté devra pouvoir bénéficier d’une action de formation lui permettant d’acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret.

5.6. Développement du tutorat et de la formation interne

Compte tenu de la spécificité de nos métiers et du nombre restreint de structures de formation pouvant apporter les compétences techniques requises au sein de nos ateliers, le tutorat et la formation interne doivent être considérés comme des outils majeurs d’accompagnement et de formation.

Ces notions interviennent à chaque étape des parcours professionnels proposés aux salariés :

- maître d'apprentissage pour les apprentis ;
- tuteur pour les salariés en contrat de professionnalisation et les candidats à un CQP ;
- formateur interne pour la montée en compétences tout au long de la vie.

Les salariés occupant les fonctions mentionnées ci-dessus doivent posséder un emploi, un niveau de qualification et les compétences techniques en adéquation avec les objectifs de la formation visée. Ils doivent en plus justifier de compétences en matière de pédagogie et de transmission des savoir-faire. Ils pourront donc bénéficier d'actions de formation allant dans ce sens.

Les salariés concernés doivent pouvoir bénéficier de moyens, en termes d'organisation et de disponibilité, pour exercer leurs fonctions de maître d'apprentissage, de tuteur ou de formateur interne.

L'exercice de ces fonctions par des salariés de plus de 45 ans doit être encouragé.

Les salariés de plus de 55 ans sont prioritaires et doivent être sollicités en premier lorsqu'une telle fonction doit être mise en place.

5.7. Organisation de la formation dans les entreprises

Chaque entreprise construit son projet de formation et l'organise en tenant compte de ses besoins et de ceux des salariés, identifiés notamment lors des entretiens professionnels prévus à l'article L. 6315-1 du code du travail.

Le comité d'entreprise est consulté sur ce projet et peut formuler toute proposition visant à améliorer le contenu et l'organisation. A ce titre, ses membres ont droit à une formation spécifique de 3 jours.

Article 6

Financements de la formation professionnelle

6.1. Collecte du financement

Conformément à l'accord constitutif d'OPCALIM et à l'accord multibranche « secteur alimentaire » du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle, OPCALIM est chargé de la collecte des contributions des entreprises de la branche ICGV relatives au développement de la formation professionnelle.

6.2. Contributions légales

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises de la branche ICGV s'acquittent auprès d'OPCALIM d'une contribution unique en fonction de leur taille.

6.3. 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.

6.4. Contribution spécifique multibranche

En plus des contributions légales, les entreprises de la branche s'acquitteront d'une contribution spécifique multibranche.

Les modalités de gestion et d'utilisation de cette contribution sont définies dans l'accord multibranche du 30 octobre 2014.

6.5. Contribution spécifique à la branche ICGV

Les entreprises verseront une contribution spécifique à la branche ICGV, ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

Cette contribution, fixée à 0,02 % de la masse salariale, sera gérée de la manière suivante :

- versement auprès d’OPCALIM, avant le 1^{er} mars de chaque année au titre des salaires versés pendant l’exercice précédent, de la contribution, qui sera affectée aux actions suivantes :
- financement des actions de formation permettant l’acquisition du socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- financement de projets de formation transversaux et collectifs de branche, décidés par la CPNEFP ;
- financement d’ingénierie de formation et d’études permettant le développement de la formation professionnelle dans la branche ;
- autres financements relatifs au développement de la formation professionnelle dans la branche, décidés par la CPNEFP ;

La gestion de cette contribution sera assurée par une commission financière spécifique de branche créée par le conseil d’administration d’OPCALIM.

Article 7

Organisation de la formation dans la branche

La CPNEFP ICGV est souveraine dans la définition de la politique de formation de la branche et dans sa déclinaison au niveau des entreprises et des salariés.

Elle rend compte de ses travaux à la commission paritaire nationale.

Les moyens mis à disposition du secrétariat de la CPNEFP sont pris en charge par l’AGEPEV.

La CPNEFP dressera une liste d’indicateurs permettant le suivi, le pilotage et l’orientation de la politique de formation de la branche.

Ces indicateurs seront examinés à échéance semestrielle en commission.

Article 8

Suivi

Le suivi de l’application des différentes dispositions prévues par le présent accord sera opéré par la CPNEFP.

Elle sera chargée de faire remonter à la commission paritaire nationale toute proposition de modification et d’amélioration de l’accord.

Article 9

Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entrera en vigueur à sa date de signature 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 6.2, 6.4 et 6.5 à compter du 1^{er} janvier 2016, au titre des salaires versés pendant l’exercice précédent.

Article 10

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.

Fait à Paris, le 10 février 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNIV SNCP ;

SYNAFAVIA ;

CNTF ;

FNICGV ;

FNEAP.

Syndicats de salariés :

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

CSFV CFTC ;

FGTA FO.