

Brochure n° 3179 | Convention collective nationale

IDCC : 1534 | **ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE ET DES COMMERCES
EN GROS DES VIANDES**

Accord du 2 décembre 2020
relatif aux parcours professionnels individualisés

NOR : ASET2150184M

IDCC : 1534

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FEDEV ;

Culture viande,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Pour garantir la continuité et la pérennité de l'activité des entreprises, notamment au regard de l'évolution des métiers, les partenaires sociaux de la branche définissent la sauvegarde et le développement des compétences comme un des défis majeurs de la filière viande.

Dans ce contexte, ils identifient la nécessité d'agir à la fois sur la préservation des savoir-faire des métiers de la production mais également sur la sauvegarde des compétences des métiers confrontés à de fortes mutations (tels que la maintenance, notamment).

La montée en compétences des salariés dans un environnement de travail changeant, via la formalisation de parcours professionnels individualisés, demeure un élément essentiel de fidélisation des salariés en poste, et permettra ainsi d'assurer la transition des compétences vers de nouvelles générations.

Le présent accord a pour objet de placer le parcours professionnel individualisé au cœur de la stratégie sociale des entreprises de la viande dans une ambition globale de développement de la certification au service de la professionnalisation des collaborateurs, processus indispensable pour assurer la performance de la filière.

À cet effet, il permettra :

- de poursuivre et développer l’activité de la filière viande ;
- d’assurer le maintien dans l’emploi des salariés en apportant les compétences professionnelles nécessaires à leur activité ;
- de permettre aux salariés d’évoluer professionnellement au sein de parcours clairement identifiés et personnalisés ;
- de sécuriser les carrières professionnelles en développant une employabilité la plus large possible ;
- de valoriser des métiers de la viande.

Les partenaires sociaux rappellent enfin que le développement des compétences des salariés dans une perspective de maintien de l’employabilité et de performance de la filière demeure du rôle et de la responsabilité des entreprises de la viande.

Chapitre I^{er} Dispositions liminaires

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.

Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l’application de l’article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires du présent accord conviennent que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l’ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ICGV.

À cet effet, aucune disposition n’est spécifiquement prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Entrée en vigueur de l’accord

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la signature de l’accord, et au plus tard à compter de la publication de l’arrêté d’extension.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chapitre II Recrutement et intégration

Selon les données du rapport de branche 2019, 11 % de la population de la branche a plus de 55 ans.

Par conséquent, afin de faire face aux départs naturels et de préserver les savoir-faire métiers, la branche doit s’engager dans une politique dynamique pour renouveler ses équipes et ses compétences.

Elle s’engage, en outre, à promouvoir l’emploi durable en recrutant prioritairement en CDI et en limitant la précarité.

L’intégration via l’alternance, le recrutement en CDI et la formation tout au long de la vie professionnelle constituent ainsi les éléments fondamentaux du parcours individualisé que la branche souhaite offrir à ses collaborateurs.

Article 4 | *L'intégration via l'alternance*

Dans le cadre du recrutement et de l'intégration, les actions de formation doivent être organisées en alternance, par l'intermédiaire de l'apprentissage ou des contrats de professionnalisation.

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

À ce titre, ils fixent pour chacun d'eux des objectifs concrets de progression.

Article 4.1 | *L'apprentissage*

Alors que les entreprises et les jeunes subissent de plein fouet les effets économiques et sociaux de la crise sanitaire, encourager l'emploi de ces derniers est plus que jamais nécessaire.

L'intégration des jeunes en apprentissage peut concerner un très large spectre d'emplois de la filière viande tels que la production, la logistique, la maintenance, le commerce, la QHSE ou encore les emplois administratifs, etc.

Ainsi, dans la lignée des ambitions des pouvoirs publics, les partenaires sociaux incitent les entreprises à avoir recours autant que possible à ce mode de formation professionnelle initiale particulièrement adapté aux besoins des entreprises de la branche.

Ils fixent ainsi un objectif de recrutement en contrats d'apprentissage pour la branche sur les 3 années à venir :

- 300 contrats en 2021 ;
- 350 contrats en 2022 ;
- 400 contrats en 2023.

Par ailleurs, les partenaires sociaux se fixent l'objectif qu'*a minima* 60 % des apprentis soient titularisés en CDI à l'issue de leur contrat d'apprentissage.

Au-delà de 2023, la CPNEFP proposera de nouveaux objectifs de recrutement en apprentissage et de titularisation en CDI qui seront validés en CPPNI.

Article 4.2 | *Contrats de professionnalisation*

À 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.

En outre, le contrat de professionnalisation permet l'acquisition d'un certificat de qualification professionnelle, d'une certification inscrite au RNCP ou d'une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche.

À ce titre, les partenaires sociaux rappellent la pertinence démontrée du titre OTIA option viande (opérateur en transformation des industries alimentaires option viande) en matière d'intégration sur les métiers de la production.

Ce titre est éligible au contrat de professionnalisation et d'apprentissage. Il est dispensé par les CFA de branche IFRIA, via le pass IFRIA. Des titres similaires peuvent être délivrés par d'autres organismes de formation.

Ils fixent ainsi un objectif de recrutement en contrats de professionnalisation pour la branche sur les 3 années à venir :

- 800 contrats en 2021 ;
- 1 000 contrats à partir de 2022.

Par ailleurs, les partenaires sociaux se fixent l'objectif qu'*a minima* 70 % des salariés en contrat de professionnalisation soient titularisés en CDI à l'issue de leur contrat de professionnalisation.

Au-delà de 2023, la CPNEFP proposera de nouveaux objectifs de recrutement en contrat de professionnalisation et de titularisation en CDI qui seront validés en CPPNI.

Article 4.3 | Tutorat

Les actions de formation en alternance, par l'intermédiaire de l'apprentissage ou des contrats de professionnalisation, comportent des apports théoriques en salle et pratiques en atelier.

À cet effet, elles donnent une place prépondérante aux maîtres d'apprentissage et aux tuteurs.

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

Afin d'acquérir des méthodes et outils pour partager son savoir-faire et accompagner la montée en compétences, une formation d'une journée est organisée avant toute prise de fonction de maître d'apprentissage ou de tuteur. Cette formation est renouvelée tous les 3 ans.

Il est ici rappelé que, conformément aux dispositions légales en vigueur :

- un tuteur peut encadrer au maximum 3 personnes s'il est salarié (2 personnes s'il est employeur) ;
- un maître d'apprentissage peut encadrer au maximum 2 apprentis plus 1 apprenti redoublant.

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.

Afin de valoriser les missions tutorales et de susciter l'intérêt pour celles-ci, les salariés ayant effectué une ou plusieurs actions tutorales se verront attribuer une prime forfaitaire aux conditions suivantes :

Action de tutorat ou d'encadrement pédagogique	Prime forfaitaire brute par alternant/stagiaire suivi
Alternance 6 mois	70 €
Alternance 1 an	100 €
Alternance 2 ans ou plus	150 €
Tutorat de CQP	50 €

Les salariés cadres et les formateurs professionnels ne sont pas éligibles à ces primes du tutorat.

Chapitre III Parcours professionnels individualisés

À l'issue de leur intégration, les salariés doivent 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 emploi/compétences des CQP.

Les parcours d'évolution doivent être individualisés, en tenant compte du potentiel et des souhaits des salariés, et des besoins de l'entreprise.

À chaque étape du parcours correspond un niveau de classification, permettant ainsi aux salariés de bénéficier d'une évolution de leur rémunération en cohérence avec les compétences qu'ils mobilisent.

Article 5 | Formation

Les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que la qualification des salariés participe à la performance de chaque entreprise qui doit poursuivre un objectif de professionnalisation de ses équipes.

À ce titre, la formation est un vecteur de qualification et par conséquent de professionnalisation.

Elle participe de l'individualisation des parcours professionnels en ce sens qu'elle amène le collaborateur vers une évolution de ses compétences jusqu'à l'atteinte d'une qualification reconnue par la branche (les CQP, notamment).

Article 5.1 | Entretien d'une dynamique de formation

La dynamique de formation se matérialise par le plan de développement des compétences.

Celui-ci doit faire l'objet d'une attention particulière car, au-delà des formations obligatoires, sa construction doit permettre de prendre en compte l'individualisation des parcours professionnels.

En tant que métiers essentiels, les opérateurs de production doivent particulièrement être ciblés par les actions du plan de développement des compétences.

Article 5.2 | Formation des opérateurs

La complexité des métiers de transformation de la viande implique un investissement régulier en formation sur les enjeux fondamentaux propres à la filière.

Plus spécifiquement, les opérateurs doivent être régulièrement sensibilisés sur les domaines tels que la qualité, la sécurité, l'hygiène ou encore la bonne utilisation du couteau, le cas échéant.

La liste des formations essentielles sur les principaux postes d'opérateurs est annexée au présent accord.

Article 5.3 | Formation au poste de travail

Compte tenu de la spécificité des métiers de la viande et du nombre restreint de structures de formation pouvant apporter les compétences techniques requises au sein des ateliers, la formation interne au poste de travail doit être considérée comme un outil majeur d'accompagnement et de formation.

L'accompagnement est réalisé en situation de travail selon les méthodes de l'AFEST.

Les salariés occupant cet emploi doivent posséder des compétences techniques en adéquation avec leur périmètre d'activité, et des compétences en matière de pédagogie.

Article 5.4 | Organismes de formation

Au regard de la spécificité des métiers de la viande et afin d'accompagner les entreprises dans leurs démarches formation, la CPNEFP tient à leur disposition un listing des organismes de formation reconnus au sein de la filière viande.

La liste de ces organismes de formation est disponible sur demande auprès de la CPNEFP.

Article 6 | Objectif global de professionnalisation et de certification

Le plus grand nombre de salariés des entreprises de la branche doit pouvoir accéder à une certification, particulièrement aux CQP et plus globalement aux certifications inscrites au RNCP.

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 démarches de certification existants.

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

Afin d'encourager le développement des CQP, le présent article modifie l'article 7 de l'accord du 21 mars 2012 portant sur les certificats de qualification professionnelle comme suit :

Tout salarié ayant obtenu son CQP percevra, à cette occasion, une prime de 500 € minimum à l'issue du CQP.

En outre, un entretien avec le manager sera organisé à l'issue de la certification afin de faire le bilan de la montée en compétences du collaborateur diplômé.

Article 7 | Entretiens professionnels au service de l'individualisation des parcours

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.

Ils constituent en ce sens l'outil le plus pertinent permettant l'individualisation des parcours professionnels.

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

Article 8 | Accompagnement financier de la branche

En complément des dispositifs de financement légaux (plan de développement des compétences, « Pro-A », CPF), et dans une perspective globale de développement de la certification, les partenaires sociaux proposent la possibilité pour les entreprises souhaitant s'engager dans une démarche de parcours professionnels individualisés de bénéficier de cofinancements via le fonds constitué par la contribution spécifique ICGV.

Article 8.1 | Fonds spécifique ICGV

Le fonds spécifique ICGV, issu de l'accord de branche du 10 mars 2020 relatif à la formation professionnelle, a pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Il est géré au sein de la commission financière ICGV d'OCAPIAT.

À ce titre, les partenaires sociaux décident que ce fonds peut être mobilisé à l'issue de parcours d'intégration (par conséquent, à l'exclusion de contrats d'apprentissage et de professionnalisation) dans une logique de développement des compétences, de la professionnalisation et de l'employabilité des collaborateurs en leur garantissant une certification à l'issue de leur parcours.

Au regard des enjeux fondamentaux pour la filière, les métiers identifiés comme prioritaires au cofinancement au regard des besoins en compétences sont ceux des familles :

- de la production ;
- et de la maintenance.

Seuls les projets de parcours professionnels individualisés intégrant une obligation d'évolution de la classification et de la rémunération avec un objectif à moyen terme de certification seront éligibles au cofinancement.

Sont exclues du cofinancement les formations obligatoires liées à l'emploi occupé.

La CPNEFP est en charge de définir et, le cas échéant, réorienter les priorités de financements au fonds spécifique ICGV.

Article 8.2 | Montant du cofinancement

Le montant du cofinancement est plafonné 10 €/heure de formation justifiée pour les métiers prioritaires.

Il est versé à l'issue du projet de parcours professionnel individualisé, sur présentation d'un bilan et des justificatifs associés auprès de la commission financière de la branche ICGV à OCAPIAT, en charge de la gestion du fonds conventionnel ICGV.

Article 8.3 | Procédure

La procédure se déroule en trois étapes :

1. Dépôt du dossier de projet de parcours professionnels individualisés auprès de la commission financière de la branche ICGV ;
2. Présentation du bilan et des justificatifs associés à l'issue du projet auprès de la commission financière de la branche ICGV ;
3. Décision de la commission financière de la branche ICGV pour le déblocage des fonds par OCAPIAT.

Étape 1 : dépôt du dossier de présentation

L'entreprise souhaitant bénéficier d'un cofinancement dans le cadre de la contribution spécifique ICGV élabore un dossier de présentation adressé à la commission financière de la branche ICGV.

Celui doit comporter :

- un projet de parcours professionnels individualisés avec un rétroplanning intégrant une obligation d'évolution de la classification et de la rémunération avec un objectif à moyen terme de certification ;
- un budget prévisionnel des actions de formation ;
- la définition d'une politique de formation formalisée, organisée et prévisionnelle (engagement de la direction ou, le cas échéant, accord d'entreprise relatif à la formation ou au développement des compétences) ;
- l'avis du comité social et économique ;
- l'attestation d'un investissement formation supérieur à l'obligation légale pour les entreprises de 250 salariés et plus.

Ce dossier de présentation est adressé à la commission financière de la branche ICGV. Il figure en annexe du présent accord. La commission financière de la branche ICGV est souveraine dans la validation du dossier.

Étape 2 : bilan du projet

À l'issue du projet de parcours professionnel individualisé, l'entreprise élabore un bilan.

Ce bilan est présenté en commission financière de la branche ICGV, accompagné des justificatifs associés.

La trame de bilan et la liste des pièces justificatives sont annexées au présent accord.

Étape 3 : déblocage des fonds

La commission financière de la branche ICGV est en charge de la validation et de l'attribution du cofinancement sur le fonds spécifique ICGV.

Le déblocage des fonds sera versé à l'issue du projet par OCAPIAT sur accord de la commission financière de la branche ICGV.

Chapitre IV Communication, accompagnement et suivi de l'accord

Article 9 | *Communication métiers*

Le développement d'une communication de valorisation des métiers de la branche viande constitue une des réponses aux besoins en recrutement et permettra de maintenir et développer l'engagement des collaborateurs, essentiel à la performance de l'entreprise.

Ainsi, les partenaires sociaux s'engagent à définir les contours de cette communication de la branche puis la valoriser via différents médias tels que la réalisation de films, de campagnes d'affichage, la création d'un site web dédié ou encore des événements de communication.

Il revient à la CPNEFP d'orchestrer, avec le soutien de l'AGEPEV, l'animation de cette communication.

L'ensemble des actions de communication et de valorisation des métiers sera financé via le fonds paritaire de développement de la politique emploi formation (dit fonds 0,01 % AGEPEV).

La CPNEFP pourra solliciter le concours technique et financier d'OCAPIAT dans ce cadre.

Article 10 | *Accompagnement d'OCAPIAT*

Conformément à l'accord constitutif d'OCAPIAT du 18 décembre 2018, l'OPCO OCAPIAT a notamment pour missions :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle ;
- d'apporter un appui technique aux partenaires sociaux des branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, ainsi que dans leur mission de développement de la certification ;
- d'assurer un service de proximité aux entreprises et notamment aux TPE/PME afin d'améliorer l'information et l'accès de leurs salariés à la formation professionnelle et de les accompagner dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- de promouvoir les modalités de formation réalisées en tout ou partie à distance ainsi que celles réalisées en situation de travail et en assurer le financement ;
- à titre général, de conduire toute action ou de développer tout service autorisé par la loi de nature à contribuer au développement des compétences et des qualifications des actifs.

À ce titre, OCAPIAT apporte un soutien technique et financier aux partenaires sociaux dans leur ambition de développement de l'attractivité des métiers.

En outre, et afin d'impulser un véritable élan en matière de parcours professionnel individualisé dans la branche, OCAPIAT désigne, sur demande des partenaires sociaux, un référent national pour la branche ICGV.

Ce référent national, unique interlocuteur de la branche, portera la volonté et l'ambition des partenaires sociaux auprès des services territoriaux d'OCAPIAT.

En tant que relais, il aura à charge d'informer les services territoriaux d'OCAPIAT de l'ensemble des spécificités inhérentes à la branche ICGV et sera force de proposition pour déployer une politique de parcours professionnels individualisés.

Ce référent assurera le secrétariat de la commission financière de branche ICGV en charge de la gestion et du suivi du fonds conventionnel ICGV.

Article 11 | Guide du parcours professionnel de la branche ICGV

Afin de répondre à son ambition de développer la professionnalisation et la qualification au sein de la filière viande, la branche s'est dotée d'un guide du parcours professionnel.

Ce guide, disponible sur différents supports et digitalisé afin de toucher la cible la plus large possible, a vocation à être un outil pratico-pratique pour tout RH, manager mais aussi salarié.

Il s'articule autour de 3 types de fiches :

- les fiches « étapes » du parcours professionnel allant du recrutement à la transmission des savoirs ;
- les fiches « outils » composées de trames, tableaux, check-lists, etc. ;
- les fiches « pour aller plus loin » détaillant plus spécifiquement les dispositifs mobilisables par les entreprises et leur fonctionnement.

L'objectif de ce guide est d'apporter l'ensemble des informations aux entreprises et salariés sur les dispositifs emploi-formation à leur disposition et de leur fournir des outils clé en main pour impulser une dynamique de parcours professionnels individualisés.

Article 12 | Missions de la CPNEFP

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent donner à la CPNEFP une nouvelle orientation en lui fixant une ambition davantage opérationnelle.

Par conséquent, outre ses missions prévues à l'article 9 de l'accord relatif aux instances paritaires de branche, la CPNEFP aura également en charge :

- le partage et la diffusion sur le terrain des bonnes pratiques de formation ;
- l'animation de la communication relative à la valorisation des métiers de la viande ;
- le suivi et l'analyse des objectifs fixés par le présent accord en matière d'alternance ;
- la définition des priorités de financements sur le fonds spécifique ICGV, dans la limite des fonds disponibles et au regard du bilan des projets et cofinancements accordés ;
- le listing des organismes de formation conformément à l'article 8.4 du présent accord.

Article 13 | Suivi de l'accord

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.

Chapitre V Dispositions finales

Article 14 | *Dénonciation et révision de l'accord*

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur au jour de l'engagement de la procédure de révision. Il pourra être dénoncé à tout moment conformément aux dispositions légales.

Article 15 | *Dépôt et extension*

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2231-5-5 du code du travail, l'accord sera publié dans la base de données nationale des accords.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Fait à Paris, le 2 décembre 2020.

(Suivent les signatures).

Annexe 1 Liste des formations de base aux postes d'opérateurs de production

L'objectif de cette annexe est de proposer, pour les principaux emplois repères en production, une liste indicative des formations de base essentielles dès l'intégration d'un nouveau collaborateur.

Nom du module	Contenu du module (à titre indicatif)	Volume horaire à titre indicatif
Hygiène/qualité/environnement	Les bonnes pratiques d'hygiène et le système qualité Traçabilité et gestion des produits non conformes La gestion environnementale	21 heures
Santé et sécurité au travail	Prévention des risques professionnels Postures au poste de travail Consignes d'hygiène et sécurité de l'atelier	28 heures
Viande et process de production	Filière viande Process de production Anatomie et valeurs nutritionnelles Reconnaissance musculaire Techniques de conservation et gestion des stocks	35 heures
Affilage/affûtage	Partie théorique (14 heures en salle) : – le couteau : constitution, angles de coupe ; – le pouvoir de coupe du couteau : prévention des TMS, rendement matière ; – les règles de sécurité et d'hygiène ; – l'affûtage et l'affilage. Partie pratique (l'apprentissage pratique se déroule en plusieurs séquences, au fil de la formation) : – fonctionnement des machines (meules, bandes abrasives) ; – technique d'affûtage et contrôle ; – technique d'affilage et contrôle ; – respecter les règles d'hygiène et de sécurité.	42 heures

Nom du module	Contenu du module (à titre indicatif)	Volume horaire à titre indicatif
Protection animale 3 spécificités au choix : bovins, caprins/ovins, porcs (module optionnel en fonction des postes occupés)	<p>Réglementation sur la protection animale lors de l'abattage</p> <p>Comportement et physiologie des animaux en relation avec le travail des opérateurs</p> <p>Du déchargement à la saignée : bonnes pratiques, choix et utilisation du matériel</p> <p>Indicateurs pour une prise en compte de la protection animale à chaque étape</p> <p>Analyse des pratiques des opérateurs à partir d'une vidéo réalisée au sein de l'entreprise</p> <p>Spécificité de l'abattage rituel</p> <p>N.B. : à l'issue de ce module, le salarié reçoit la certification RPA</p>	7 heures

Annexe 2 Dossier de projet de parcours professionnels individualisés

L'entreprise souhaitant bénéficier d'un cofinancement dans le cadre de la contribution spécifique ICGV élabore un dossier de présentation adressé à la commission financière de la branche ICGV.

Coordonnées : OCAPAT, direction des politiques de branches, 20, place des Vins-de-France, 75020 Paris.

Identification de l'entreprise

Établissement concerné	Nom : _____	Adresse : _____
	NAF : _____	_____
Contact dans l'établissement	Nom : _____	Tél. : _____
	Fonction : _____	E-mail : _____
Numéro adhérent OCAPAT	_____	

Présentation de l'entreprise et de ses enjeux

Établissement concerné	Effectif salarié. Appartient-il à un groupe ? Si oui, lequel ?	
La production de l'établissement	Nature (espèces travaillées...) Quantité (tonnages...)	
Les enjeux de l'établissement	Stratégie, commercial, technologique, organisation du travail, GRH, conditions de travail...	

Présentation du salarié

Prénom :		Nom :	
Date de naissance :		Niveau de formation initiale :	
Poste occupé :		Ancienneté dans l'entreprise :	
Niveau de classification (niveaux + échelon) :		Salaire de base brut mensuel hors primes :	
Ouvrier <input type="checkbox"/> Employé <input type="checkbox"/> TAM <input type="checkbox"/> Cadre <input type="checkbox"/>		Homme <input type="checkbox"/> Femme <input type="checkbox"/>	

Présentation du projet de parcours individualisé

Domaines de professionnalisation visés	Volume d'heures de formation nécessaires	Période de formation	Organisme de formation	Coût prévisionnel	Commentaires
Total			Total		

Finalité du projet	Calendrier global : Début : _____ Fin : _____	
	Certification visée (bloc de compétences, titre, diplôme ou CQP) : _____	
	Niveau de classification prévu à l'issue du projet : _____	Niveau de rémunération prévu à l'issue du projet : _____

Pièces supplémentaires à joindre au présent dossier

Liste des pièces	Jointes au dossier
La copie du PV de consultation des IRP sur le projet de parcours professionnels individualisés, ou à défaut le PV de carence. (Le PV doit au minimum être constitué par la page où figurent les membres présents et excusés, celle qui comprend le point de l'ordre du jour relatif à l'information-consultation sur le projet et la page signée par le secrétaire du CSE)	<input type="checkbox"/>
La définition de la politique de formation formalisée, organisée et prévisionnelle (engagement de la direction ou, le cas échéant, accord d'entreprise relatif à la formation ou au développement des compétences)	<input type="checkbox"/>
Une attestation d'un investissement formation supérieur à l'obligation légale (uniquement pour les entreprises de 250 salariés et plus)	<input type="checkbox"/>
Devis et plannings de(s) organisme(s) de formation	<input type="checkbox"/>
Bulletin de salaire du salarié	<input type="checkbox"/>

Annexe 3 Dossier de bilan

À l'issue du projet de parcours professionnel individualisé, l'entreprise souhaitant bénéficier d'un cofinancement dans le cadre de la contribution spécifique ICGV élabore un dossier de bilan adressé à la commission financière de la branche ICGV.

Coordonnées : OCAPIAT, direction des politiques de branches, 20, place des Vins-de-France, 75020 Paris.

Identification de l'entreprise

Établissement concerné	Nom : _____	Adresse : _____
	NAF : _____	_____
Contact dans l'établissement	Nom : _____	Tél. : _____
	Fonction : _____	E-mail : _____
Numéro adhérent OCAPIAT	_____	

Bilan du salarié

Prénom : _____	Nom : _____
Date de naissance : _____	Niveau de formation initiale : _____
Poste occupé	
Au démarrage du projet : _____	À l'issue du projet : _____
Niveau de classification	
Au démarrage du projet : _____	À l'issue du projet : _____
Salaire de base brut mensuel hors primes	
Au démarrage du projet : _____	À l'issue du projet : _____
Certification visée : _____	
Volume d'heures de formation : _____	Cofinancement demandé pour le salarié (10 € x nb d'heures de formation) : _____

Pièces supplémentaires à joindre au présent dossier

Le dossier bilan est composé des éléments justificatifs ci-après :

Liste des pièces	Jointes au dossier
Le dossier de présentation du projet (les PJ ne sont pas nécessaires)	<input type="checkbox"/>
La facture de l'organisme de formation (avec le volume d'heures de formation)	<input type="checkbox"/>
L'attestation de présence du salarié	<input type="checkbox"/>

Liste des pièces	Jointes au dossier
Le certificat d'obtention du titre, diplôme ou bloc de compétences le cas échéant	<input type="checkbox"/>
Le bulletin de salaire du salarié	<input type="checkbox"/>