

Avenant n° 1 du 4 mai 2026

à l'accord du 12 décembre 2025
relatif à l'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R)

NOR : ASET2650593M

IDCC : 1938

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

FIA ;

CNADEV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de répondre aux observations formulées par la direction générale du travail concernant l'accord de branche du 12 décembre 2025 relatif à l'activité partielle de longue durée rebond.

Article 1^{er} | *Précisions des perspectives d'activité économique de la branche*

Les parties signataires conviennent de compléter le préambule de l'accord du 12 décembre 2025 afin de préciser les perspectives d'activité de la branche, auxquelles doivent se référer les entreprises pour l'élaboration du diagnostic mentionné à l'article 2.1 du présent accord.

À la suite du 6^e paragraphe du préambule, les partenaires sociaux conviennent d'ajouter les dispositions suivantes :

« Sous réserve de l'évolution de la situation sanitaire, économique et réglementaire, les perspectives d'activité des entreprises de la branche sur les années 2026, 2027 et jusqu'au printemps 2028 s'inscrivent dans un contexte de progression des volumes de production.

Pour les trois années à venir, les projections tendanciennes sur la consommation de volaille (hors crise/aléa exceptionnel) sont orientées à la hausse, avec une augmentation d'environ 1 % par an. Cette consommation est tirée par la viande de poulet (+ 1,4 à + 1,5 % selon les années), toujours très plébiscitée, notamment grâce à une dynamique importante en restauration hors domicile, tandis que les autres espèces sont en régression (autour de 1 % par an).

Consommation kg/habitant/an	2025	2026	2027	2028	26/25	27/26	28/27
Volailles	32	32	33	33	1,0 %	1,0 %	1,0 %
Poulet	26	26	27	27	1,5 %	1,4 %	1,4 %
Dinde	4	3	3	3	- 1,0 %	- 1,0 %	- 1,0 %
Canard	2	2	2	2	- 1,0 %	- 1,0 %	- 1,0 %
Pintade	0	0	0	0	- 1,0 %	- 1,0 %	- 1,0 %

Sources : projections ITAVI.

Avec cette dynamique de consommation, la production devrait être en progression sur ce même pas de temps pour l'ensemble des filières volailles de chair. Toutefois le rythme d'évolution de la production ne sera pas au même niveau que celui de la consommation (difficulté d'installer de nouveaux poulaillers, importations très compétitives...). Sur le territoire national, les abattages de poulets, en hausse, permettraient de compenser la baisse de production des autres espèces.

Abattages (1 000 tée)	2025	2026	2027	2028	26/25	27/26	28/27
Volailles	1 679	1 683	1 691	1 692	0,2 %	0,5 %	0,0 %
Poulet	1 234	1 239	1 250	1 255	0,4 %	0,9 %	0,4 %
Dinde	249	249	248	246	0,2 %	- 0,7 %	- 0,7 %
Canard	173	172	170	168	- 0,5 %	- 1,0 %	- 1,0 %
Pintade	23	23	23	22	- 1,0 %	- 1,0 %	- 1,0 %

Sources : projections ITAVI.

Pour les filières sous signes officiels de qualité (SIQO), la production (viande de poulet) serait en légère progression après plusieurs années de baisse, sans retrouver le niveau du pic atteint en 2018.

(Pas de projet SIQO pour les autres espèces).

1 000 tée	2025	2026	2027	2028	26/25	27/26	28/27
Poulet label	154	154	155	156	- 0,4 %	0,9 %	0,4 %
Poulet bio	16,2	18,3	18,6	18,7	13,3 %	1,3 %	0,5 %

Sources : projections ITAVI.

Le 7^e paragraphe du préambule est modifié comme suit :

« C'est pourquoi, dans ce contexte de crise sanitaire, les parties signataires du présent accord souhaitent apporter leur soutien à l'emploi des salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale des industries de la transformation des

volailles à travers la mise en place d'un dispositif renforcé d'activité partielle de longue durée rebond, ci-après "APLD rebond" .»

Article 2 | Complément de l'article 2.7 de l'accord du 12 décembre 2025 relatif aux engagements en matière de formation professionnelle

À la suite du 2^e paragraphe, les parties signataires conviennent d'ajouter les paragraphes suivants :

« Les engagements en matière de formation professionnelle définis par le document élaboré par l'employeur sont établis en cohérence avec le diagnostic mentionné à l'article 2.1.

À ce titre, le document précise :

- les axes de formation envisagés pour accompagner la mise en œuvre des perspectives d'activité ;
- les catégories d'actions susceptibles d'être proposées aux salariés concernés ;
- les modalités de financement mobilisables ;
- les conditions dans lesquelles les salariés sont informés de la mise en œuvre de ces actions.

Les axes prioritaires de développement des compétences peuvent notamment porter sur :

1. Les formations cœur de métier

Les formations cœur de métier visent à maintenir et renforcer les compétences techniques indispensables à la continuité de l'activité, à la performance industrielle et au respect des exigences sanitaires et réglementaires propres au secteur.

Elles portent notamment sur :

- la maîtrise et l'optimisation des process de production et de transformation ;
- la qualité, l'hygiène et la sécurité sanitaire des produits, incluant les démarches HACCP ;
- la biosécurité et la protection animale en abattoir ;
- la maintenance préventive et curative des équipements, l'automatisation et le pilotage des installations ;
- les habilitations et certifications réglementaires nécessaires à l'exercice des fonctions (habilitations électriques, CACES initial et recyclage, SST, etc.).

Ces actions concourent à garantir la conformité des établissements aux exigences nationales et européennes, à sécuriser la chaîne de production et à préserver les savoir-faire spécifiques de la branche.

2. Les formations managériales et organisationnelles

Les transformations économiques, industrielles et réglementaires du secteur impliquent un renforcement des compétences d'encadrement et d'organisation du travail.

Les actions de formation peuvent ainsi viser :

- le management d'équipe et l'animation de collectifs de travail ;
- l'organisation et la planification de l'activité dans un contexte de variation des volumes ;
- la conduite du changement et l'accompagnement des transitions industrielles ;
- la prévention des risques professionnels et des risques psychosociaux ;
- le développement des pratiques favorisant le dialogue social et la cohésion des équipes.

Ces formations contribuent à sécuriser les organisations, à maintenir l'engagement des salariés et à accompagner les adaptations nécessaires en période d'activité réduite.

3. Les formations transversales

Les formations transversales ont pour objet de renforcer l'employabilité des salariés et d'accroître la capacité d'adaptation des entreprises.

Elles peuvent notamment concerner :

- le développement de la polyvalence et des savoir-faire transférables ;
- les compétences numériques nécessaires au pilotage des outils industriels et à la traçabilité ;
- les compétences organisationnelles et méthodologiques ;
- les compétences de base, notamment la maîtrise des savoirs fondamentaux, le FLE et la certification CléA.

Ces actions participent à la sécurisation des parcours professionnels et facilitent les mobilités internes au sein des entreprises.

4. Les formations d'avenir et liées aux transitions

Afin d'anticiper les évolutions structurelles du secteur, les partenaires sociaux identifient également comme prioritaires les formations liées :

- aux transitions environnementales et énergétiques (maîtrise de la consommation d'eau et d'énergie, décarbonation des procédés, gestion des effluents) ;
- à la digitalisation des processus industriels et au pilotage par la donnée ;
- aux évolutions réglementaires affectant la production, la traçabilité et la commercialisation des produits ;
- à l'innovation, à la recherche et au développement de nouveaux produits ou procédés.

Les entreprises mobilisant le dispositif d'APLD rebond veillent à inscrire les actions de formation mises en œuvre dans l'un ou plusieurs de ces axes prioritaires, en cohérence avec leur situation économique, leurs perspectives d'activité et leurs besoins en compétences. »

Par ailleurs, le 3^e paragraphe est remplacé par :

« Sont visées, notamment :

- des actions visant à développer les compétences des salariés, intégrées au plan de développement des compétences de l'entreprise. Ces actions peuvent poursuivre l'obtention d'une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou d'une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du RNCP, et visant l'acquisition d'un bloc de compétences ; tels qu'un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche tels que le CQP CEI et le CQP conducteur de machine du secteur alimentaire ;
- des prestations de bilan de compétences ;
- des actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- la coconstruction de projets de formation dans le cadre du compte personnel de formation, sous réserve de l'accord du salarié, pouvant inclure la prise en charge par l'employeur de la participation financière obligatoire restant à la charge du salarié. »

Article 3 | Complément de l'article 3 de l'accord du 12 décembre 2025 relatif aux modalités d'information des salariés inclus dans le périmètre du document unilatéral sur les engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle

Les partenaires sociaux conviennent de compléter le paragraphe par :

« Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'information (contenu et modalités de transmission de l'information [note interne, réunion...]) des salariés inclus dans le périmètre défini à l'article 2.2 sur les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle visés à l'article 2.6 et à l'article 2.7.

En matière de formation professionnelle, l'information communiquée aux salariés concernés comprend les axes prioritaires de formation identifiés, les modalités d'accès aux actions de formation ainsi que les modalités de financement susceptibles d'être mobilisées. »

Article 4 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, qui est demandé au ministère. Il est conclu pour une durée déterminée expirant à la date fixée par l'article 6 de l'accord.

Fait à Paris, le 4 mai 2026.

(Suivent les signatures.)