

**Accord professionnel**  
**SECTEUR ALIMENTAIRE**

---

ACCORD DU 11 OCTOBRE 2017  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
DANS DIVERSES BRANCHES DU SECTEUR ALIMENTAIRE

NOR : ASET1850292M

Entre :  
SNPE ;  
FEDEV ;  
USNEF ;  
ANMF ;  
Alliance 7 ;  
SNFS ;  
UCCF ;  
CNBPF ;  
FEB ;  
SNFBP ;  
FICF ;  
FNIL ;  
SIFPAF ;  
SNIPO ;  
CNAPCCGTF ;  
CNGF ;  
CSEM ;  
SNBR ;  
SES ;  
ABF ;  
STEPI ;  
ADEPALE ;  
FICT ;  
CFC ;  
FEDALIM ;  
CNPEF ;  
SCF ;

UNPF ;  
Culture viande ;  
COOP France ;  
France conseil FCE,

D'une part, et

FGTA ;  
CSFV CFTC ;  
FNAA CFE-CGC ;  
FAA CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## PRÉAMBULE

La formation professionnelle permet de développer les savoirs et les compétences professionnelles des salariés. Elle favorise leur évolution professionnelle, participe à la sécurisation des parcours professionnels et contribue à la compétitivité des entreprises et à l'attractivité de leurs métiers.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord soulignent l'importance de la formation professionnelle au sein des branches du secteur alimentaire et entendent en favoriser le développement.

Depuis la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, les partenaires sociaux des branches du secteur alimentaire ont, par le dialogue social, formalisé de nombreux outils à la disposition des entreprises et de leurs salariés, se traduisant notamment par :

- la conclusion de l'accord du 30 octobre 2014 sur la formation professionnelle dans diverses branches de la filière alimentaire ;
- l'accord du 29 mai 2015 pour le développement des compétences et de l'emploi dans la filière alimentaire ;
- la reconnaissance de CQP transversaux (accord interbranches du 29 mai 2015, modifié par l'avenant du 25 avril 2017) et leur enregistrement au RNCP ;
- la mise en place d'une instance de coordination des CPNEFP de branche et interbranches (accord interbranches du 1<sup>er</sup> juillet 2016) ;
- le renouvellement de la charte nationale de coopération pour le soutien et l'accompagnement des entreprises de la filière alimentaire et de leurs salariés pour les années 2017-2018 ;
- la création d'un organisme certificateur du secteur alimentaire (assemblée constitutive du 16 juin 2017).

Forts de ces évolutions, les partenaires sociaux des branches du secteur alimentaire entendent, par le présent accord, poursuivre les efforts engagés en faveur du développement de la formation professionnelle, dans la continuité de l'accord du 30 octobre 2014.

### **Article 1<sup>er</sup>**

#### *Champ d'application*

Le champ d'application du présent accord est interbranches. Il est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des CCN suivantes :

Au titre des industries alimentaires :

IDCC 2728. – Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre.

IDDC 1930. – Métiers de la transformation des grains.  
IDCC 3109. – Cinq branches des industries alimentaires diverses.  
IDCC 1747. – Boulangerie-pâtisserie industrielle.  
IDCC 112. – Industries laitières.  
IDCC 1586. – Industries charcutières.  
IDCC 1396. – Industries de produits alimentaires élaborés.  
IDCC 200. – Exploitations frigorifiques.  
IDCC 1534. – Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.  
IDCC 1513. – Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières.  
IDCC 1987. – Industrie des pâtes alimentaires.  
IDCC 506. – Industries des produits exotiques.  
IDCC 2075. – Centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

Au titre de l'alimentation en détail :

IDCC 1267. – Pâtisserie.  
IDCC 1286. – Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.  
IDCC 843. – Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales.  
IDCC 1504. – Poissonnerie.  
IDCC 953. – Charcuterie de détail.

Au titre de la coopération agricole :

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20, 6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural, les organismes conseil élevage et les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions.

Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des CCN suivantes :

IDCC 7001. – Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande.  
IDCC 7002. – Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation, de bétail et d'oléagineux.  
IDCC 7003. – Conserveries coopératives et SICA.  
IDCC 7004. – Coopératives agricoles laitières.  
IDCC 7005. – Caves coopératives vinicoles.  
IDCC 7006. – Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre.  
IDCC 7007. – Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA.  
IDCC 7021. – Sélection et reproduction animale.  
IDCC 8215. – Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne.  
IDCC 7008. – Contrôle laitier.  
IDCC 7020. – Centres de gestion agréés et habilités agricoles.  
IDCC 8435. – Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura.  
IDCC 7503. – Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA).

Le champ d'application 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'économie rurale et conseil-élevage ».

## **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 agroalimentaires, et ses avenants ;

Accord du 20 octobre 2004 relatif à la désignation de l'AGEFAFORIA 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 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'art. 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 n° 11 du 9 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle CCN 3224. – Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (IDCC 1286) ;

Avenant n° 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 n° 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).

### **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 des compétences acquises par l'expérience 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. 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.

À compter de l'entrée en vigueur du présent accord, les certifications reconnues par les branches signataires du présent accord seront consolidées sur une liste établie par l'instance de coordination des CPNEFP et mise à jour par celle-ci, conformément à l'article 4.2 de l'accord du 1<sup>er</sup> juillet 2016.

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. À cette fin, il sera tenu compte des besoins en formation (connaissances et compétences) et qualification identifiés lors des entretiens professionnels réalisés tous les 2 ans et des priorités de la GPEC. Il pourra être tenu compte des spécificités territoriales.

#### 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. À ce titre, les membres élus du comité d'entreprise ont droit à une formation spécifique de 3 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 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 ;
- études d'opportunité et de faisabilité de projets certifiants ;
- accompagnement des entreprises et des branches pour le développement de projets certifiant dont les certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- inscription des CQP au RNCP ;
- frais d'évaluation et de jury.

Le taux de la contribution est fixé à 0,02 % de la masse salariale. Pour les entreprises de moins de 11 salariés, celles de 11 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.

La gestion de la contribution est confiée à la commission financière de la contribution spécifique multibranches mise en place au sein d'OPCALIM. Elle assure le suivi des actions relevant de son objet et propose, le cas échéant, des règles de prise en charge.

L'instance de coordination des CPNEFP 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 au plus tard le 30 juin de chaque année.

#### 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 6 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 :
  - suivi au moins une action de formation ;
  - acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
  - bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 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

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 réaffirment leur volonté qu'OPCALIM soit 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. Par ce biais, ils entendent favoriser le développement d'un réseau de CFA partenaires.

Ils demandent à OPCALIM de consacrer une partie des fonds de la professionnalisation à l'apprentissage.

Les signataires rappellent leur attachement au développement de l'attractivité des métiers du secteur alimentaire. À cet effet, ils souhaitent qu'OPCALIM, en sa qualité d'OCTA, mette en œuvre une politique de communication ambitieuse en direction des jeunes. Ainsi, ils entendent favoriser la mise en œuvre d'un programme d'actions relevant d'une convention de coopération avec les ministères en charge de l'agriculture, de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

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

Conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail, 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 3.3, 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 jeunes de 16 à moins de 26 ans inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- 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 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 de positionnement, 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

Conformément à l'article L. 6324-1 du code du travail, les périodes de professionnalisation ont, notamment, pour objet de favoriser le maintien de l'emploi ou l'actualisation des connaissances des salariés par des actions de formation :

- enregistrées au RNCP ;
- inscrites à l'inventaire ;



- visant à l’acquisition du socle de compétences (CLEA) ;
- reconnues dans les classifications d’une convention collective nationale (CCN) ;
- ouvrant droit à un CQP ;
- permettant d’acquérir une, plusieurs, ou la totalité des parties identifiées d’une certification (bloc de compétences) 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 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 dans le 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, un compte personnel de formation (CPF), intégré dans le compte personnel d’activité depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, est ouvert aux salariés et aux apprentis.

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.

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 partiel 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 aux dispositions légales, 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 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. Il 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 l'instance de coordination des CPNEFP et transmis à chaque CPNEFP. Ce bilan peut être décliné, à la demande d'une CPNEFP de branche, sur son périmètre professionnel.

#### 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.

#### 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 l'instance de coordination des CPNEFP.

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.

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 actions visant à l'acquisition du CLEA, les CQP transversaux, les priorités arrêtées par les CPNEFP.

## Article 6

### *Organisme certificateur paritaire*

L'organisme certificateur du secteur alimentaire, créé par l'assemblée générale constitutive du 16 juin 2017, a pour objet le développement de la certification des compétences des salariés du secteur alimentaire.

À la demande d'une ou plusieurs commissions nationales paritaires de l'emploi (CPNE), ou d'une CPNE interbranches, ou de l'instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches du secteur alimentaire, l'association assure, notamment, les missions ci-dessous :

- inscrire les certifications professionnelles reconnues par celles-ci au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- inscrire 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 ;

- déposer la liste des formations consolidée par l’instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches du secteur alimentaire ;
- délivrer les certifications ou les blocs de compétences, inscrits au RNCP ou à l’inventaire, dans le respect des modalités particulières de certification de chacune des branches ;
- 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) ;
- s’assurer de l’acquisition par chaque salarié d’une partie identifiée de certification professionnelle (blocs de compétences), 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.

#### **Article 7**

##### *Champ d’application de la contribution spécifique multibranches*

Seules pourront bénéficier des actions et outils financés par la contribution spécifique multibranches telles que définies à l’article 4.2.4 du présent accord, 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 8**

##### *Entrée en vigueur et durée*

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018 pour une durée déterminée de 2 ans. À l’issue de cette période, l’accord cessera de produire effet.

#### **Article 9**

##### *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 l’évolution des dispositions légales et réglementaires ou devenues sans objet.

#### **Article 10**

##### *Dépôt et extension*

Le présent avenant 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 11 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)