

## **ACCORD RELATIF A LA PROFESSIONNALISATION DANS DIVERSES BRANCHES DES INDUSTRIES ALIMENTAIRES**

**Entre, d'une part :**

- **Les organisations syndicales patronales suivantes :**

- Alliance 7,
- Association des entreprises de produits alimentaires élaborés (Adepale),
- Chambre syndicale française de la levure (CSFL),
- Chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France (CSRCSF),
- Syndicat national des fabricants de sucre de France (SNFS),
- Comité français du café,
- Syndicat français des fabricants de café soluble,
- Syndicat national de l'industrie et du commerce du café (SNICC),
- FEDALIM pour le compte de :
  - Syndicat national des fabricants de bouillons et de potages (SNFBP),
  - Fédérations des industries condimentaires de France (FICF),
  - Syndicat national des fabricants de vinaigres (SNFV),
  - Syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille (SNPE),
  - Syndicat du thé et des plantes à infusion (STEPI),
  - Syndicat de la chicorée de France (SCF),
- Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs, transformateurs de viandes (FICT),
- Fédération nationale des industries laitières (FNIL),
- Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets, crèmes glacées (SFIG),
- Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France (SIFPAF),

**Et, d'autre part :**

- **Les organisations syndicales de salariés suivantes :**

- La Fédération Générale Agroalimentaire (FGA – CFDT),
- La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture et de l'Alimentation (FGTA – FO),
- La Fédération des Syndicats CFTC des Commerces, Services et Force de Vente (CFTC – CSFV),
- La Fédération du Personnel d'Encadrement de la Production de la Transformation, de la Distribution des Services et Organismes Agroalimentaires et des Cuirs et Peaux (CFE – CGC),
- La Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière (FNAF – CGT).

***Il a été convenu ce qui suit :***

**PREAMBULE :**

Les industries alimentaires font du développement de la formation et des compétences un axe majeur de leurs politiques sociales afin de répondre aux préoccupations des entreprises et des salariés.

La loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social du 4 mai 2004 a repris et enrichi le nouveau dispositif lié à la formation en alternance créé à l'initiative des partenaires sociaux dans le cadre de l'ANI du 5 décembre 2003.

A compter du 1<sup>er</sup> octobre 2004, le « contrat de professionnalisation » remplacera les contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation, notamment pour les jeunes de moins de 26 ans.

De même, les salariés visés par le présent accord pourront compléter leur formation ou l'actualiser dans le cadre d'une « période de professionnalisation ».

C'est pourquoi, les signataires du présent accord ont souhaité développer la professionnalisation qui peut de plus permettre, par une personnalisation des parcours de formation, une meilleure égalité d'accès hommes – femmes à la formation professionnelle continue et ainsi favoriser la mixité, l'égalité, l'évolution professionnelle et l'emploi dans le secteur. Dans cet esprit, ils ont entendu favoriser l'accès à la formation des salariés les moins qualifiés.

La nature des actions et les domaines de formation prioritaires définis au présent accord pourront être précisés, le cas échéant, par les instances paritaires de branche compétentes.

## **Article 1<sup>er</sup> - Le contrat de professionnalisation**

### **Article 1.1 - Objet du contrat de professionnalisation**

Les parties signataires du présent accord décident la mise en place d'un contrat de professionnalisation dont l'objet est de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi. Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir notamment un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par les instances paritaires de branche compétentes, une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat s'agissant d'un CDD, ou d'une action de professionnalisation s'agissant d'un CDI, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui permette d'accéder à une qualification professionnelle.

### **Article 1.2 - Publics visés**

Pour favoriser leur accès aux métiers proposés par les entreprises des industries alimentaires et à l'emploi, le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle,
- aux jeunes de moins de 26 ans qui veulent compléter leur formation Initiale,
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire.

### **Article 1.3 - Durée du contrat ou de l'action de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation peut être conclu à durée déterminée ou indéterminée.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, celui-ci a une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée minimale peut être allongée jusqu'à 24 mois, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige.

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation peut être portée au plus à 24 mois.

### **Article 1.4 - Durée de la formation**

Les actions 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.

### **Article 1.5 - Renouvellement du contrat à durée déterminée**

Le contrat peut être renouvelé une fois pour la durée nécessaire, dans les conditions prévues à l'article 1.3, si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée en raison :

- de l'échec aux épreuves d'évaluation ou d'examen,
- de la maladie,
- de la maternité,
- d'un accident du travail,
- de la défaillance de l'organisme de formation.

### **Article 1.6 - Rémunération du salarié en contrat de professionnalisation**

Sauf dispositions plus favorables, les salariés perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure aux références suivantes :

#### **1.6.1 - Salariés âgés de moins de 26 ans**

- 1) Pendant la première moitié du contrat, s'agissant d'un CDD, ou de l'action de professionnalisation, s'agissant d'un CDI :
  - a) pour les bénéficiaires, dont la qualification est inférieure au bac professionnel ou sans titre, ni diplôme professionnel de même niveau :
    - 60 % du SMIC pour les moins de 21 ans,
    - 75 % du SMIC pour ceux âgés de 21 à 25 ans.
  - b) pour les bénéficiaires dont la qualification est égale ou supérieure au bac professionnel ou à un titre ou diplôme professionnel de même niveau :
    - 70 % du SMIC pour les moins de 21 ans,
    - 85 % du SMIC pour ceux âgés de 21 ans à 25 ans.
- 2) Pendant la seconde moitié du contrat, s'agissant d'un CDD ou de l'action de professionnalisation, s'agissant d'un CDI :
  - a) 80 % de la rémunération minimale prévue, pour le poste effectivement occupé pendant cette professionnalisation, par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche, sous réserve que celle-ci soit au moins égale à 85 % du SMIC.

### **1.6.2 - Salariés âgés de 26 ans et plus**

90 % de la rémunération minimale prévue, pour le poste effectivement occupé pendant cette professionnalisation, par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche, sous réserve que celle-ci soit au moins égale au SMIC.

### **1.6.3 - Salariés âgés de 45 ans et plus**

100% de la rémunération minimale prévue, pour le poste effectivement occupé pendant cette professionnalisation, par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche.

### **Article 1.7 - Suivi des contrats et périodes de professionnalisation**

Dans le cadre de ses travaux, l'observatoire prospectif des métiers et qualifications dans diverses branches des industries alimentaires est chargé de recueillir les données relatives aux contrats et périodes de professionnalisation.

## **Article 2 - La période de professionnalisation**

### **Article 2.1 - Objet de la période de professionnalisation**

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi ou l'évolution professionnelle de salariés en contrat à durée indéterminée.

### **Article 2.2 - Publics visés**

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- a. aux salariés dont la qualification n'est plus en adéquation au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, dans le cadre des priorités définies à l'annexe 1 du présent accord,
- b. aux salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins quarante cinq ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie,
- c. aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- d. aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental,
- e. aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du Code du Travail.

### ***Article 2.3 - Mise en œuvre de la période de professionnalisation***

L'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les actions de formation de la période de professionnalisation sont réalisées prioritairement pendant le temps de travail, en particulier pour les salariés les moins qualifiés. Elles peuvent également se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF),
- de l'employeur après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 932-1 du Code de Travail.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail ouvrent droit au versement de l'allocation de formation prévue par la loi.

### ***Article 3 - Prise en charge de la professionnalisation***

#### ***Article 3.1 - Financement***

L'ensemble des coûts des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation dont bénéficient les salariés en contrat ou en période de professionnalisation sont pris en charge par l'OPCA dans la limite du financement disponible. Les coûts pédagogiques seront pris en charge sur les bases définies en annexe 2.

Un bilan sera effectué à l'issue d'une période de 3 ans afin d'envisager, si besoin est, une éventuelle modulation de ces forfaits horaires.

### ***Article 4 - Dispositions diverses***

#### ***Article 4.1 - Révision***

Le présent accord peut être révisé en tout ou partie par avenant, se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débuteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de deux mois après la réception de la demande de révision. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

Les parties conviennent de se rencontrer en cas de modifications législatives ou réglementaires qui auraient des conséquences sur le contenu ou l'application de l'accord susvisé.

#### ***Article 4.2 - Dénonciation***

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du Code du travail.

#### ***Article 4.3 - Accords d'entreprises***

Le présent accord s'impose aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable.

#### ***Article 4.4 - Date d'effet***

Le présent accord prend effet à compter du 01 octobre 2004. Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du Ministre du Travail, de l'emploi et de la cohésion sociale.

Fait à Paris,  
Le 6 décembre 2004, en 32 exemplaires originaux.

Pour :

- Alliance 7,
- Association des entreprises de produits alimentaires élaborés (Adepale),
- Chambre syndicale française de la levure (CSFL),
- Chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France (CSRCSF),
- Syndicat national des fabricants de sucre de France (SNFS),
- Comité français du café,
- Syndicat français des fabricants de café soluble,
- Syndicat national de l'industrie et du commerce du café (SNICC),
- FEDALIM pour le compte de :
  - Syndicat national des fabricants de bouillons et de potages (SNFBP),
  - Fédérations des industries condimentaires de France (FICF),
  - Syndicat national des fabricants de vinaigres (SNFV),
  - Syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille (SNPE),
  - Syndicat du thé et des plantes à infusion (STEPI),
  - Syndicat de la chicorée de France (SCF),

- Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs, transformateurs de viandes (FICT),
- Fédération nationale des industries laitières (FNIL),
- Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets, crèmes glacées (SFIG),
- Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France (SIFPAF).

Pour :

- La Fédération Générale Agroalimentaire (FGA – CFDT),
- La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture et de l'Alimentation (FGTA – FO),
- La Fédération des Syndicats CFTC des Commerces, Services et Force de Vente (CFTC – CSFV),
- La Fédération du Personnel d'Encadrement de la Production de la Transformation, de la Distribution des Services et Organismes Agroalimentaires et des Cuirs et Peaux (CFE – CGC),
- La Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière (FNAF – CGT).

## ANNEXE 1

### Domaines de formations prioritaires

- formation aux métiers des industries alimentaires,
- qualité,
- hygiène et sécurité sanitaire des aliments,
- informatique, traitement de l'information et réseaux, informatique industrielle, automatismes,
- ressources humaines, management et gestion des entreprises,
- montage et maintenance des équipements,
- transport, manutention, magasinage, logistique,
- achat, vente, négociation commerciale, marketing,
- finances, comptabilité, gestion,
- secrétariat, bureautique, informatique de gestion
- communication et information,
- prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles, et conditions du travail,
- respect de l'environnement et prévention des risques industriels,
- développement durable,
- réglementation spécifique à l'activité de l'entreprise,
- alphabétisation, savoirs de base et développement personnel,
- développement des compétences linguistiques professionnelles du salarié

## ANNEXE 2

Forfaits horaires de prise en charge par l'OPCA  
des coûts pédagogiques des formations organisées dans le cadre des  
contrats et périodes de professionnalisation

### **1) Formations dans le cadre des contrats de professionnalisation :**

➤ 10 € / heure.

### **2) Formations dans le cadre des périodes de professionnalisation :**

➤ 25 € / heure.