

## ACCORD RELATIF A LA MISE EN PLACE DU DISPOSITIF DE LA PROMOTION OU RECONVERSION PAR L'ALTERNANCE À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA POISSONNERIE DANS LA BRANCHE FUSIONNÉE DE LA BOUCHERIE (IDCC 992) ET DE LA POISSONNERIE (IDCC 1504)

### ► **Préambule**

L'accord de regroupement des champs conventionnels de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, commerce de volailles et gibiers (IDCC 992) et celle de la poissonnerie, commerce de détail, de demi-gros et de gros de poissons, coquillages et crustacés (IDCC 1504), signé le 18 septembre 2020 a été étendu par arrêté du 28 décembre 2020 publié au Journal officiel le 6 janvier 2021. Cette extension a créé un nouveau champ conventionnel, ci-après dénommé « champ fusionné boucherie-poissonnerie ».

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel supprime la période de professionnalisation et tous les articles y afférents du Code du travail. Elle crée une nouvelle voie d'accès à la formation par l'alternance pour les salariés en poste : la Reconversion ou la Promotion par l'Alternance dite ProA.

Les partenaires sociaux sont convenus de se conformer aux dispositions de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 et créent un dispositif de la promotion ou reconversion par l'alternance dit « ProA » pour les salariés en poste dépendant de la Convention Collective Nationale de la Poissonnerie (IDCC 1504) étant ici précisé que le présent accord a été négocié dans le cadre de la nouvelle commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation résultant de la fusion des champs conventionnels et ceci après invitation de l'ensemble des organisations patronales et salariales représentatives.

**Les signataires conviennent des dispositions suivantes :**

### ► **Article 1<sup>er</sup> – Champ d'application de l'accord**

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises qui relèvent du champ de la Convention Collective Nationale de la Poissonnerie (IDCC 1504).

### ► **Article 2 – Objet de la promotion ou reconversion par l'alternance (ProA)**

Ce dispositif peut être mobilisé dans le cadre d'un projet co-construit entre un employeur et un salarié, pour permettre à celui-ci de :

- Changer de métier ou de profession,
- De bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle

Et ce, par la réalisation d'actions de formation certifiantes ou diplômantes ou d'actions de validation d'acquis et de l'expérience (VAE) ou encore pour permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences dit CléA.

### ► **Article 3 – Salariés concernés par le dispositif**

Le dispositif ProA est destiné :

- Aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI),
- Aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée,
- Aux salariés sportifs ou entraîneurs professionnels en contrat de travail à durée déterminée (CDD),
- Aux salariés placés en position d'activité partielle

dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Pour pouvoir accéder à ce dispositif, les salariés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de licence.

## ► Article 4 – Liste des certifications éligibles

Les certifications éligibles au dispositif de Promotion ou Reconversion par l'Alternance (ProA) sont les suivantes :

- CQP vendeur-préparateur en produits de la mer (RNCP 31363)
- CQP Responsable-adjoint d'un point de vente en poissonnerie de détail (RNCP 31364)
- CAP Poissonnier Écailler (RNCP5227)
- CAP Cuisine (RNCP26650)
- Mention complémentaire employé traiteur (RNCP958)
- Mention complémentaire organisation de réception MC4 (RNCP3138)
- Baccalauréat professionnel Poissonnier Écailler Traiteur (RNCP 7069)
- Baccalauréat professionnel cultures marines (RNCP2846)
- Baccalauréat professionnel PA - productions aquacoles (RNCP13876)
- BTS A Aquaculture (RNCP17215)
- Licence Professionnelle qualité hygiène sécurité santé environnement (RNCP30098)

Les formations identifiées ci-avant répondent aux problématiques de recrutement de salariés ayant une compétence techniques métier, transformation ou aquaculture, notamment sur les fonctions transverses achat-vente.

Les partenaires sociaux de la branche de la poissonnerie constatent en effet que les métiers occupés à l'issue de ces formations manquent de candidats aptes à les occuper et que de nombreux postes sont à pourvoir dans les entreprises.

Ils estiment également que la formation est un moyen de contribuer non seulement au développement des compétences des collaborateurs mais également de concourir au maintien des entreprises dans le maillage économique national.

Les partenaires sociaux de la poissonnerie souhaitent donc mettre à la disposition des salariés les moyens nécessaires afin de maintenir, de développer, de valoriser leurs compétences, voire de leur permettre de se reconvertir.

C'est la raison pour laquelle, elle propose aux entreprises un panel de certifications, qui leur permettra de les soutenir dans leur politique d'actualisation des compétences et de formation tout au long de la vie professionnelle des salariés de la branche.

Au-delà de cette volonté, nos entreprises ont un intérêt économique et social voire sociétale de promouvoir l'emploi et à continuer de concourir à la bonne intégration de leurs salariés dans le monde du travail et dans la sphère économique.

C'est la raison pour laquelle, les partenaires sociaux se donnent pour objectifs d'accompagner l'évolution des activités et des métiers de la branche afin de :

- Répondre aux besoins en compétences des entreprises et anticiper les mutations,
- Assurer la pérennité des entreprises de la branche et de manière plus large des entreprises de la famille de l'alimentation de détail et de la filière des produits de la mer,
- Inciter les salariés à être acteurs de leur évolution professionnelle et de fait de garantir leur employabilité et la transférabilité de leurs compétences,
- Sécuriser les parcours des salariés et ainsi maintenir les entreprises sur l'ensemble du territoire national.

Pour répondre à ces enjeux socio-économiques et prévenir l'obsolescence des compétences des salariés, la branche a constitué une première liste de certifications professionnelles éligibles à la ProA à partir de 3 familles

de métiers, en mutation ou en tension, qui lui semble stratégiques pour la pérennité de ses emplois et de ses entreprises :

- La vente et la gestion de la relation client,
- Le travail des produits de la pêche et de l'aquaculture,
- Les savoir-faire alimentaires autres que ceux de la transverses : traiteur, cuisine, valorisation des produits,

## **Perméabilité des certifications dans les professions de l'alimentation de détail et au-delà**

Elle envisage également cette première liste de certifications transversales et interbranches. En effet, certaines de ces certifications doivent permettre aux salariés qui le souhaitent de « circuler » d'une branche à l'autre, de rester dans la branche de la poissonnerie en changeant d'activité ou d'y revenir à un autre moment de leur carrière professionnelle.

Par ailleurs, la crise sanitaire a mis en lumière la fragilité de certains secteurs proches ou connexes à nos activités dont les salariés pourront avec un minimum de formation intégrer rapidement nos entreprises. Nous pensons notamment au secteur de l'hôtellerie restauration, de l'évènementiel, etc.

De plus, pour certains salariés, la crise sanitaire a été un véritable catalyseur qui leur a permis de prendre conscience de la nécessité de se réorienter, de changer de métiers et d'environnement et de revenir à des métiers plus traditionnels comme le propose la branche de la poissonnerie.

En effet, bon nombre de nos concitoyens ont retrouvés, lors du premier confinement le chemin des entreprises artisanales et souhaitent « embrasser » ces métiers, dans une seconde partie de carrière professionnelle.

C'est la raison pour laquelle l'existence de nos CQP, notamment le CQP vendeur-préparateur en produits de la mer, inscrits à *France Compétences*, ont du sens puisqu'ils s'adressent notamment aux candidats en reconversion professionnelle, sur des formations métier courte et techniques, qui ne peuvent plus avoir accès à un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Ce nouveau paramètre est d'autant plus important à prendre en compte, puisque depuis une plusieurs d'années la branche souffre d'un déficit chronique en termes de recrutement.

## **Transmission reprise**

La branche est aussi confrontée à une problématique de transmission et de reprise de ses entreprises. Même si la profession constate aujourd'hui un certain succès dans la reprise d'entreprises par de jeunes professionnels, il n'en demeure pas moins que nous subissons un vieillissement des chefs d'entreprises et plus particulièrement en milieu rural qui ne trouvent pas forcément de repreneur au moment du départ à la retraite.

Or les partenaires sociaux sont convaincus que les chefs d'entreprises de demain sont les salariés d'aujourd'hui.

Il nous faut donc garder ces salariés dans nos entreprises en leur offrant d'une part une formation de qualité et d'autre part, des formations qui leur permettront dans un avenir plus ou moins proche d'être à même de reprendre et de gérer l'entreprise qui les emploie. De prendre la responsabilité ou la direction d'un point de vente d'une entreprise (beaucoup d'entre elles ayant de plus en plus à gérer l'ouverture d'un ou plusieurs points de vente supplémentaires).

C'est pourquoi sont notamment prévus dans les formations prévues les titres et diplômes « métiers » *CAP Poissonnier Écailler* et *Baccalauréat professionnel Poissonnier Écailler Traiteur* ainsi que le *CQP Responsable-adjoint d'un point de vente en poissonnerie de détail* qui permettent ensuite au titulaire de reprendre la gestion d'un point de vente ou d'une entreprise.

## **Ascenseur social**

Nous souhaitons ainsi démontrer que nos formations, nos parcours sont pensés pour développer les compétences de nos collaborateurs mais aussi leur permettre de progresser. Intégrer une profession en étant un « simple salarié » et de poursuivre une carrière en devenant chef d'entreprise ou responsable d'un ou plusieurs

points de vente, en ayant acquis des compétences leur permettant de changer aisément d'entreprise et de milieu professionnel, les compétences acquises dans ces certifications, étant transposables dans d'autres secteurs d'activités.

## **Changement des métiers et nouveaux besoins des consommateurs et métiers en mutation**

Enfin, face aux besoins croissants des consommateurs à la recherche de nouveaux produits mais également de nouveaux services, la profession a fait le choix depuis plusieurs années de se diversifier :

Elle propose notamment de nouvelles prestations, comme un service traiteur, snacking, sushis, ou « bar à huîtres » pour la clientèle de tous les jours, mais aussi d'organisateur de réception ou encore d'épicerie fine.

C'est pourquoi, nous inscrivons également à notre liste des formations, comme le CAP de cuisinier pour répondre à ces nouvelles demandes.

D'autres besoins se font déjà sentir, pour répondre à de nouvelles demandes plus récentes des consommateurs, comme la nécessité de communiquer sur les réseaux, sociaux, la vente en ligne et le Click & Collect.

C'est pourquoi d'autres certifications viendront prochainement enrichir cette liste pour répondre aux demandes de demain.

### **► Article 5–Durée de la ProA**

La durée de la ProA est comprise entre 6 et 12 mois. Toutefois, les partenaires sociaux conviennent que la durée du dispositif peut être prolongée au-delà des 12 mois et jusqu'à 36 mois pour les personnes mentionnées à l'article L 6325-11 du code du travail et dans la limite de 24 mois pour des bénéficiaires et des qualifications définies dans une négociation de branche ultérieure

### **► Article 6–Durée de la formation**

Les partenaires sociaux conviennent que la durée des actions de formation, peut être portée au-delà de 25% de la durée totale de la ProA et au maximum jusqu'à 2200 heures et dans tous les cas dans la limite maximale de la certification visée.

Les actions visant à l'obtention qu'une qualification par la VAE et la certification CléA ou CléA numérique bien qu'inférieures à 150 h sont également éligibles à la ProA.

### **► Article 7– Mise en œuvre de la ProA**

Le dispositif de la ProA peut être mis en œuvre soit à la demande du salarié, soit à l'initiative de l'employeur.

Avant tout départ en formation, le contrat de travail devra faire l'objet de la signature d'un avenant. Cet avenant précisera notamment, la durée et l'objet de la promotion ou de la reconversion par l'alternance, si l'action de formation se déroule pendant ou en dehors du temps de travail.

Cet avenant sera déposé auprès de l'opérateur de compétences (OPCO).

Les actions de formation peuvent se dérouler en tout ou partie :

- Pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération,
- En dehors du temps de travail, dans la limite de 70 heures par an, avec l'accord écrit du salarié et repos compensateur de même durée dont les modalités sont fixées dans l'avenant.

### **► Article 8–Accompagnement par un tuteur**

Le tuteur est désigné par l'employeur parmi les salariés qualifiés et volontaires dans l'entreprise ; l'employeur peut lui aussi assumer cette fonction.

Le tuteur s'il est salarié, ne peut encadrer et ainsi exercer une fonction tutorale, auprès de 3 salariés au plus et s'il est employeur, encadrer 2 salariés au plus.

Le tuteur doit justifier d'au moins 2 ans d'expérience dans une qualification visée par le dispositif de la ProA.

Le tuteur peut bénéficier d'une formation spécifique, en vue d'assumer ces nouvelles fonctions, financée par l'opérateur de compétences.

## ► Article 9 – Financement du dispositif de la ProA

Le dispositif de la ProA est financé par l'opérateur de compétences, Les frais pouvant être financés sont, par ordre de priorité et en fonction des fonds disponibles :

- Les frais pédagogiques,
- Les frais de transport et d'hébergement,
- La rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles sans que le montant total pris en charge au titre de la rémunération puisse toutefois excéder le coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure conformément au décret n° 2020-262 du 16 mars 2020
- Les dépenses exposées par l'employeur lorsqu'il fait bénéficier un salarié d'une formation en vue d'exercer ses fonctions de tuteur, conformément aux dispositions de l'article 8 du présent accord.

La prise en charge ou le montant forfaitaire de ces frais est déterminé par la CPNE et validée par la SPP.

## ► Article 10 – Entreprise de moins de 50 salariés

La branche professionnelle étant composée très majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## ► Article 11 – Égalité Femme-Homme

Les entreprises doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation et d'expérience. Les partenaires sociaux réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L.3221-2 du code du travail.

## ► Article 12 – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au journal officiel.

## ► Article 13 – Suivi de la liste des certifications éligibles

Les partenaires sociaux pilotent les conditions de mise en œuvre du présent accord et en assurent le suivi.

Les partenaires sociaux conviennent de réexaminer cette liste autant que de besoin, en Commission Nationale Paritaire pour l'Emploi (CPNE) et à minima tous les 2 ans.

## ► Article 14 – Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être révisé à tout moment en fonction des nécessités de la Branche et conformément aux dispositions des articles Article L2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles Article L2261-9 et suivants du Code du travail.

## ► Article 15 – Formalités

Le présent accord sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera, conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt.

Fait à PARIS, le 2 mars 2021

### Pour le collège employeur

**ASSOCIATION DES REPRÉSENTANTS DES EMPLOYEURS DES MÉTIERS DE L'ALIMENTATION -  
REMALIM (CFBCT-OPEF)**

98 boulevard Pereire – 75017 PARIS

**Confédération Française de la Boucherie,  
Boucherie-Charcuterie, Traiteurs**

98 boulevard Pereire – 75017 PARIS

**Organisation des Poissonniers Écaillers de  
France**

98 boulevard Pereire – 75017 PARIS

### Pour le collège salarié

**FGTA -FO - Fédération générale des travailleurs  
de l'agriculture, de l'alimentation et des  
secteurs connexes**

15 avenue Victor Hugo 92170 VANVES

**CFTC-CSFV - Fédération Commerce, Services,  
Force de vente**

34 quai de la Loire 75019 PARIS



**Fédération UNSA Commerces et services – Union  
nationale des syndicats autonomes**

21 rue Jules Ferry – 93177 BAGNOLET cedex