

AVENANT N°46
A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA CHARCUTERIE DE DETAIL (IDCC 953)
RELATIF A LA MISE EN PLACE D'UNE PERIODE Pro-A

Entre d'une part :

L'organisation patronale :

La Confédération Nationale des Charcutiers-Traiteurs et traiteurs,

Et d'autre part :

Les organisations nationales syndicales soussignées des salariés :

- Fédération Générale Agroalimentaire CFDT (FGA-CFDT)
- Fédération des Syndicats Commerce, Services et Force de Vente (CFTC-CSFV)
- Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes Force Ouvrière (FGTA-FO)
- Union Nationale des Syndicats Autonomes – Fédération Commerces et Services (UNSA)

Préambule :

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et son décret d'application n° 2018-1232 du 24 décembre 2018 mettent en place et organisent le dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A »), destiné à faciliter un changement de métier ou de profession ou à favoriser la promotion sociale ou professionnelle, par l'acquisition d'une certification professionnelle.

L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 complète les dispositions de la loi, en confiant aux partenaires sociaux le soin de déterminer les certifications professionnelles accessibles, lesquelles doivent répondre à des enjeux en termes de mutation d'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

La branche de la charcuterie de détail est confrontée à de fortes tensions de recrutement. Le 17 janvier 2022, une charte d'engagement réciproque a été signée entre les partenaires sociaux de la branche d'une part, et les ministères du Travail et de l'Education Nationale d'autre part. Un des objectifs de cette charte est d'accompagner les entreprises et leurs salariés dans la mise en place de mesures en faveur de l'attractivité des métiers. Dans cette perspective, les partenaires sociaux se sont engagés à agir pour fidéliser les salariés recrutés en construisant des parcours d'évolution professionnelle adaptés à leurs attentes, notamment par la négociation d'un accord Pro-A au niveau de la branche.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux ont convenu de conclure un accord Pro-A dans les conditions prévues par les articles L 6324-1 à L 6324-8 du code du Travail issus de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel.

Prenant acte des opportunités liées à ce dispositif et conscients des enjeux identifiés dans les entreprises de la branche de la charcuterie de détail, les partenaires sociaux adoptent les dispositions qui suivent pour la mise en œuvre du dispositif dans les entreprises couvertes par le champ d'application de l'accord.

Article 1 – Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1^{er} de la convention collective nationale de la charcuterie de détail (IDCC 953 Journal Officiel Brochure n°3133)

La branche de la charcuterie de détail étant majoritairement constituée de TPE-PME dont l'effectif moyen est de 5 salariés au vu des données statistiques dont elle dispose, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 – Objet

La promotion ou reconversion par l'alternance Pro-A a pour objet de favoriser l'évolution professionnelle des salariés au travers d'un parcours de formation individualisé alternant enseignement théorique et activité professionnelle

Elle permet aux salariés de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

Article 3 – Bénéficiaires

La reconversion ou la promotion par alternance concerne les salariés visés par l'article L 6324-1 du code du Travail et plus particulièrement :

- Les salariés en contrat à durée indéterminée ;
 - Les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).
 - Les salariés en activité partielle

Les salariés visés sont ceux n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence. Il est rappelé que le dispositif Pro-A est un dispositif de formation interne qui s'adresse aux salariés déjà en poste dans l'entreprise.

Article 4 – Durée de l'action Pro-A

Conformément aux dispositions en vigueur du code du travail, la durée de l'action de professionnalisation dans le cadre d'une promotion ou reconversion par alternance est comprise entre 6 et 12 mois pour l'ensemble des publics éligibles au dispositif, cette durée pouvant être allongée dans les conditions prévues par le code du travail.

Ainsi, dans l'hypothèse où certaines certifications visées se fondent sur des référentiels de formation longs ne pouvant faire l'objet d'une alternance limitée à 1 an, les partenaires

sociaux décident d'allonger la durée de l'avenant jusqu'à 24 mois, la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux professionnels et technologiques pouvant être porté au-delà de 25 % et, au maximum, jusqu'à 40 % dans la limite maximale de la certification visée.

La durée de l'action de professionnalisation peut être par ailleurs allongée jusqu'à 36 mois pour les personnes mentionnées à l'article L 6325-1-1 du code du Travail.

Article 5- Durée de la formation

Conformément aux dispositions en vigueur du code du travail, la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques dans le cadre de la promotion ou reconversion par alternance est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat sans que cette formation puisse être inférieure à 150 heures (hormis pour les dispositifs VAE, CLEA et CLEA numérique). L'article L 6325-14 du code du travail permettant de prévoir une durée supérieure pour certaines catégories de bénéficiaires, les partenaires sociaux de la branche décident de porter la durée maximale de la formation à 50 % de la durée totale du contrat pour les personnes mentionnées à l'article 6325-1-1 du code du travail ainsi que celles visant une formation diplômante figurant dans les actions prioritaires définies par la CPNEFP.

Article 6 - Certifications professionnelles éligibles dans la branche

Comme le prévoit l'article L6324-3 du code du Travail, les partenaires sociaux ont élaboré la liste des formations éligibles au dispositif Pro-A dans la branche. Pour établir cette liste, ils se sont notamment appuyés sur :

- le fonds documentaire ainsi que sur les études de l'Observatoire des métiers de l'Alimentation en détail.
- les cartographies établies par France Compétences

Ils ont fondé leur analyse sur les constats suivants :

- La branche de la charcuterie de détail est confrontée depuis plusieurs années à des difficultés de recrutement importantes qui touchent aussi bien les métiers en vente qu'en production. A cet égard, le manque de perspective en termes de progression de carrière a pu être évoqué pour tenter d'expliquer un déficit d'attractivité.
- Le manque de main d'œuvre qualifiée dans la profession entraîne également des conséquences préjudiciables concernant la transmission des entreprises, le déficit en salariés entraînant de facto un déficit en repreneurs potentiels. Dans certaines régions où près de 50 % des chefs d'entreprise sont appelés à prendre leur retraite dans les années qui viennent, la situation est à ce titre très préoccupante.
- Les traiteurs de réceptions ont été fortement impactés par la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid 19 et demeurent à ce jour sans visibilité concernant la reprise des commandes. Certaines entreprises ont décidé de ce fait de réorienter leur activité en tout ou partie.

De ce fait, les partenaires sociaux ont identifié les certifications dont la liste suit :

1. Métiers en production

- Favoriser l'accès au métier de charcutier-traiteur

Face aux tensions de recrutement, les entreprises de charcuterie-traiteur et traiteur ont été contraintes de s'adapter. Concernant les métiers de la production, les employeurs tentent par exemple de pallier le manque de salariés en recrutant des cuisiniers. Ces derniers témoignent en effet de plus en plus d'intérêt au secteur de la charcuterie artisanale qui leur permet d'exercer leur activité dans le cadre d'horaires de travail lissés par rapport au secteur de la restauration traditionnelle. Par ailleurs, il apparaît opportun de pouvoir organiser la montée en compétences de salariés employés en qualité d'aide-laboratoire. En d'autres termes, le dispositif Pro-A doit permettre de former au métier de charcutier traiteur des salariés non qualifiés.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux décident de rendre éligible au dispositif Pro-A la certification suivante : CAP Charcutier-Traiteur

- Renforcer la qualification en charcuterie-traiteur

Les salariés déjà qualifiés en charcuterie doivent pouvoir accéder à des formations leur permettant d'étendre et de perfectionner leur savoir-faire en production. Dans ce contexte, sont rendues éligibles au dispositif Pro A les certifications suivantes :

- CQP charcutier spécialisé
- Mention complémentaire traiteur
- Brevet professionnel charcutier traiteur
- Brevet de Maîtrise Traiteur Organisateur de Réceptions

- Acquérir de nouvelles compétences

Du fait de l'évolution de la conjoncture ou de leur environnement, les entreprises peuvent être amenées à revoir leur positionnement commercial et à développer une nouvelle offre de produits. Elles doivent de ce fait pouvoir former leurs équipes pour les adapter à ces changements.

De ce fait sont rendues éligibles les certifications suivantes :

- CAP boucher
- CTM Boucher Charcutier Traiteur
- Brevet professionnel boucher
- CAP Pâtisserie
- Mention complémentaire pâtisserie, glacerie, chocolaterie, confiserie spécialisée
- BTM Pâtissier Confiseur Glacier Traiteur
- CAP Cuisine
- Bac Pro cuisine
- CAP poissonnerie
- CQP poissonnerie

2. Métiers en vente

Les recrutements en vente concernent actuellement en grande partie des salariés non qualifiés, issus d'autres horizons professionnels. Les partenaires sociaux relèvent l'importance de sécuriser les parcours professionnels des salariés ainsi recrutés en leur permettant soit d'acquérir la qualification relative aux compétences qu'ils ont acquises, soit de développer de nouvelles compétences pour pouvoir assumer par exemple la responsabilité complète d'un point de vente. Les conjoints des chefs d'entreprise occupent par ailleurs fréquemment des fonctions en vente dans les entreprises sans toujours justifier de titres ou de diplômes.

Pour ces salariés également, la notion de sécurisation des parcours professionnels apparaît importante.

Par conséquent, sont définies comme éligibles au dispositif Pro-A les certifications suivantes :

- CQP vente en charcuterie
- CQP Manager boutique
- CAP équipier polyvalent du commerce
- Bac Pro Commerce
- CTM préparateur vendeur boucherie charcuterie
- CQP VCSAA

3. Management et gestion

Afin d'encourager et développer la prise de responsabilités et de favoriser la reprise d'entreprise, les partenaires sociaux décident de rendre éligibles au dispositif Pro-A :

- Le BTS management commercial opérationnel
- Le Brevet de maîtrise boucherie charcuterie traiteur

La liste des certifications éligibles est récapitulée en annexe au présent accord.

Les partenaires sociaux tiennent par ailleurs à réaffirmer l'intérêt du dispositif Pro-A pour les formations CLEA et CLEA numérique concernant l'acquisition ou la maîtrise de savoirs fondamentaux, indispensables à une montée en compétences des salariés.

Article 7 – Mise en oeuvre

Les règles de mise en œuvre du dispositif Pro-A sont définies par les articles L 6324-5 et suivants du code du Travail. Il est rappelé que :

- Le dispositif peut être mis en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'employeur
- Un avenant au contrat de travail du salarié bénéficiaire doit être conclu et préciser la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. Il doit être déposé auprès de l'opérateur de compétences (OPCO) désigné par la branche dans les conditions prévues par l'article L 6224-1 du code du Travail
- La formation doit être organisée dans le respect du principe de l'alternance entre formation et exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées
- Un tuteur doit être obligatoirement désigné parmi les salariés qualifiés de l'entreprise sur la base du volontariat
- La formation a lieu pendant le temps de travail et ouvre droit au profit du salarié au maintien de sa rémunération. Des aménagements peuvent être apportés si nécessaire au planning habituel de travail avec l'accord de l'employeur en respectant la durée de travail hebdomadaire.
- A titre dérogatoire, et au vu du profil des entreprises de la branche constituée en majorité de TPE, la formation peut se dérouler en dehors du temps de travail, sur demande expresse du salarié lorsque celui-ci est dirigeant de l'entreprise ou conjoint du dirigeant.

Article 8 - Financement

Le dispositif Pro-A 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.

La prise en charge ou le montant forfaitaire de ces frais est déterminé par la CPNEFP de la branche et validée par la SPP de l'alimentation en détail.

Article 9 – Egalité professionnelle hommes/femmes

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 10 – Suivi de l'accord

Un suivi annuel de l'application de l'accord sera assuré par les partenaires sociaux de la branche. La liste des certifications éligibles sera notamment réexaminée par la CPNEFP afin de vérifier et garantir son adéquation aux besoins des salariés et des entreprises.

Article 11 – 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 de l'article L 2261-7 et suivants du code du Travail. Il peut être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L 2261-9 et suivants du code du Travail.

Article 12- Dépôt et extension - Publicité

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du Code du Travail relatives à « la négociation collective – les conventions et accords collectifs du travail » (Livre Deuxième de la Partie II). Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du Travail, de la solidarité et de la Fonction publique, l'extension du présent avenant en application des articles L.2261-15 et suivants du Code du Travail.

La Confédération Nationale de la charcuterie de détail, 15 rue Jacques Bingen - 75017 PARIS se charge des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 8 Novembre 2022

- CFTD - FGA - FEDERATION GENERALE AGRO-ALIMENTAIRE

- CFTC – CSFV - FEDERATION COMMERCE, SERVICES, FORCE DE VENTE

- FGTA - FO - FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION ET DES SECTEURS CONNEXES

-UNSA – UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES Fédération des Commerces et Services

- CNCT - CONFEDERATION NATIONALE DES CHARCUTIERS, CHARCUTIERS-TRAITEURS, TRAITEURS