

Accord sur le dispositif de reconversion et promotion par alternance (PRO-A)

PREAMBULE

Les parties à cet accord souhaitent faire bénéficier les entreprises et les salariés de la branche d'activité des mareyeurs-expéditeurs du dispositif de reconversion et de promotion par l'alternance (Pro-A) créé par les articles L.6324-1 et suivants du code du travail.

Les parties constatent en effet une forte mutation de l'activité (I) menaçant d'obsolescence certains métiers et compétence (II).

I. L'activité branche des mareyeurs-expéditeurs confrontée à une forte mutation

Au sein de la branche des mareyeurs-expéditeurs (IDCC-1589), les dernières données disponibles font état d'un secteur comptant près de 433 entreprises pour 7 700 salariés (INSEE, DADS).

Principalement constituées de TPME littorales (95% d'entreprises -50 salariés), ces entreprises forment un maillon indispensable à la bonne valorisation des produits de la mer français avec en 2021, 150 000 tonnes de produits de la pêche achetés aux enchères en halles à marée (FranceAgriMer, bilans et conjonctures) et à l'import, puis livrés après transformations auprès de leurs clients GMS, grossistes, restaurateurs, détaillants. Elles exercent une forte responsabilité territoriale sur les façades maritimes métropolitaines.

Depuis plusieurs années, le secteur des pêches et plus généralement celui de l'alimentaire font face à de rapides évolutions, de la production à la distribution. A l'interface, le mareyage ne fait pas exception.

a. Un modèle économique interrogé

Accès à la matière première

Bien qu'hétérogène, l'activité de mareyage peut être caractérisée par l'achat « en gros » de produits de la mer, puis un travail de premières transformations à faible valeur ajoutée (filetage manuel, découpes...) jusqu'à la livraison des clients.

Historiquement structurées autour de la pêche française, les entreprises de mareyage s'approvisionnent encore aujourd'hui majoritairement en produits de la pêche frais débarqués dans les 34 criées françaises. De plus en plus, les opérateurs ont également recours aux importations en provenance des pays du Nord et du Royaume-Uni. Elles utilisent principalement le travail humain comme facteur de production, dans un modèle dit « labour intensive ».

La mise en place par l'Union Européenne de la Politique Commune des Pêches et ses mesures de préservation de la ressource halieutique ont permis d'améliorer significativement l'état des stocks de poissons concernés. Cette politique de limitation de l'effort de pêche a toutefois eu pour conséquence directe la baisse significative des volumes débarqués par les navires de pêche français. Mécaniquement, la concurrence aux achats entre opérateurs mareyeurs s'est considérablement accrue ces dernières années, avec une augmentation continue du prix de la matière première.

Dans le même temps, la vente en criée a été profondément remodelée par une série de dispositions réglementaires. L'accès à la vente aux enchères s'est en particulier largement libéralisé, faisant considérablement croître le nombre d'acheteurs connectés.

Pilier de l'activité de mareyage, « l'accès à la ressource » (la matière première) fait désormais l'objet d'une concurrence exacerbée et de plus en plus forte. Elle force les entreprises à repenser leurs stratégies d'approvisionnement. Plus globalement, le phénomène remet également en question le modèle de rentabilité dominant basé sur le traitement de volumes importants. Il pointe la nécessité de créer davantage de valeur ajoutée sur les produits.

Remise en question du rôle des intermédiaires

Au sein de la filière pêche, la vente directe du producteur au consommateur est une activité historique, et encadrée. Anecdotique en termes de volumes, ce circuit de commercialisation trouve néanmoins un écho grandissant auprès du grand public, en répondant notamment à certaines évolutions des attentes sociétales. Depuis quelques années, de nombreuses démarches en ce sens ont ainsi fleuri sur le territoire.

En parallèle, la filière est confrontée à l'émergence de nouveaux acteurs, eux-mêmes intermédiaires, souhaitant pour autant s'inscrire dans cette dynamique. Il s'agit en particulier de plateformes digitales de mise en relations commerciale, susceptibles remettre en question les équilibres au sein de la chaîne de commercialisation.

Si ces démarches ne fragilisent pas significativement le secteur, elles interrogent grandement son positionnement au sein de la filière. En conséquence, les opérateurs sont appelés à investir la tendance, en repensant leur offre de service et en réaffirmant leur responsabilité sociétale et environnementale. La digitalisation du secteur, faible, apparaît également comme un levier à mobiliser davantage.

Un marché dynamique, en forte mutation

Avec 32,56 kg/an/habitant de produits de la mer consommés, le marché français compte parmi les plus dynamiques en Europe (EUMOFA, 2022). Représentant 48% du marché global, la grande distribution constitue logiquement un débouché majeur pour le mareyage, dont le portefeuille client est par ailleurs relativement diversifié, mais limité à l'export (8%).

Le marché est toutefois en forte mutation, et les achats de poissons frais des ménages français ont baissé d'environ 20% en volumes depuis une quinzaine d'année. Le rayon traditionnel poissonnerie et les produits bruts ou peu transformés sont en effet délaissés par les consommateurs, au profit de produits plus pratiques et nécessitant moins de préparation (libre-service, conditionnement sous-vide « prêt à cuire ») (Etude des nouvelles tendances de consommation des produits aquatiques français en France métropolitaine dans un contexte post-covid, FranceAgriMer, 2023).

L'offre issue de la pêche française, très diversifiée en espèces, saisonnière, peu prévisible et disséminée le long du littoral, semble aujourd'hui peu adaptée à cette évolution de la demande. Ce sont alors les produits d'importations transformés et standardisés qui gagnent des parts de marché. Les entreprises de mareyage, pénalisées, sont alors amenées à investir afin d'enrayer la dynamique.

Le secteur est ainsi confronté à de nombreux défis, et les réponses apportées par les entreprises sont multiples. Les orientations prises au niveau individuel dépendent du positionnement stratégique, de la localisation, et des capacités de financement de chacun.

La tendance est néanmoins à la concentration du secteur et, malgré la faible rentabilité moyenne et la valeur ajoutée laissant peu de place à l'auto-financement (Etude sur la situation économique et financière des entreprises de mareyage, FranceAgriMer, 2022), le mareyage peut compter sur un certain nombre d'atouts :

- Un marché intérieur large, et dynamique ;
- Une image positive de la filière pêche française auprès des opérateurs et des consommateurs ;
- Le travail d'un produit frais, naturel, aux bénéfices santé reconnus ;
- Un savoir-faire technique et commercial, ainsi qu'une réactivité, reconnus.

Dans ce contexte de mutation, plusieurs leviers sont mis en œuvre afin de gagner en compétitivité et de faire face aux enjeux à venir :

Augmentation de la performance industrielle et augmentation de la valeur ajoutée :

- Modernisation de la 1^{ère} transformation (filetage, portionnage, pascalisation, congélation, décongélation, conditionnement...);
- Investissement dans l'innovation et la R&D, développement de nouvelles gammes de produits ;

Diversification :

- Ouverture de nouveaux marchés en France, en particulier en restauration collective via l'entrée en vigueur de la loi Egalim ;
- Positionnement sur le e-commerce ;
- Ouverture de nouveaux marchés à l'export ;
- Développement de nouvelles formes de coopération avec la production afin de lever les freins à la valorisation du « made in France » ;
- Recherche de nouvelles sources d'approvisionnement.

Positionnement du mareyage au sein de la filière :

- Investissement sur le thème de la RSE, affirmation et valorisation de la responsabilité du mareyage ;
- Poursuivre le positionnement vers une filière d'excellence qualité (traçabilité, sécurité sanitaire...);
- Renforcement du rôle de conseil et de prescripteur auprès de la clientèle

b. Un contexte macroéconomique qui pousse également les entreprises à évoluer

Prise en compte du changement climatique :

Comme toute activité anthropique, le mareyage s'inscrit également dans une dimension environnementale. Alors que les politiques publiques et la vigilance des consommateurs sur cette thématique se renforcent, les entreprises sont mises au défi, et appelées à évoluer.

Tous les pans de l'activité de mareyage sont concernés, à commencer par les relations commerciales. La durabilité des pêches occupe une importance grandissante dans le positionnement des produits. Les opérateurs se doivent de développer une véritable expertise en la matière, et d'adapter leurs stratégies de sourcing afin de se différencier commercialement, ou même d'accéder à certains marchés.

Plus globalement, la performance industrielle et commerciale du mareyage est de plus en plus liée à sa performance environnementale.

Qu'il s'agisse de sourcing matière première, d'emballages, de gestion des co-produits de filetage ou encore d'efficacité énergétique des installations et équipements, la prise en compte du changement climatique interroge largement l'activité de mareyage.

Un besoin en réassurance du consommateur qui pousse à la standardisation

De manière générale, les produits de la mer jouissent d'une image positive auprès du consommateur, pour qui ils sont synonymes de plaisir gustatif, de fraîcheur, de convivialité (Baromètre d'image des produits aquatiques, FranceAgriMer, 2020). Leurs bienfaits nutritionnels reconnus sont également régulièrement mis en avant.

Comme tous les secteurs alimentaires, la défiance du consommateur envers la filière progresse néanmoins, et la demande en transparence avec.

Il s'agit-là d'un enjeu majeur pour les entreprises, interpellées sur leurs pratiques environnementales, sanitaires, sociales. De nombreux outils à leur disposition existent pour y répondre : marques et labels commerciaux, traçabilité, certifications BtoB, RSE... Ils restent à ce jour insuffisamment saisis.

De manière plus générale, le mareyage est amené dans ce contexte à se positionner davantage en précepteur, et à investir plus fortement le champ du marketing et la communication institutionnelle.

Numérisation

Les technologies numériques ont aujourd'hui diffusé l'ensemble de l'activité des opérateurs : logiciels professionnels de gestion commerciale ERP, traçabilité, réseaux sociaux site internet, achat distantiel en criée...

La plupart des enjeux et évolutions décrites précédemment supposent toutefois le développement beaucoup plus large du numérique au sein de l'entreprise, et l'utilisation de nouvelles technologies, en particulier sur les domaines suivants :

- Suivi des flux;
- Traçabilité ;

Manque d'attractivité des métiers :

Le maillon souffre d'un manque d'attractivité de ces métiers, et d'un vieillissement inquiétant de son salariat. Ainsi, si en 2007, les salariés de plus de 45 ans représentaient 29% des effectifs de la branche, ils en représentaient aujourd'hui 39%. Dans le même temps, le poids des jeunes de 25 ans a diminué de 13 à 12%.

II. Le risque d'obsolescence de certains métiers et compétences

Désireux de mobiliser efficacement le dispositif de Pro-A pour les salariés et les entreprises de la branche des mareyeurs-expéditeurs, conformément à l'article L.6324-3 du code du travail, les partenaires sociaux ont élaboré une liste de certifications professionnelles dans l'objectif :

- De répondre aux évolutions socio-économiques, environnementales et sociétales précédemment exposés, qui impactent les métiers et renforcent le risque d'obsolescence des compétences des salariés ;
- De permettre aux entreprises de répondre aux fortes mutations à l'œuvre au sein du secteur des produits de la mer, en développant les compétences et les perspectives de leurs collaborateurs dans un contexte d'attractivité des métiers dégradée ;
- D'accompagner les salariés dans leur évolution professionnelle

Pour ce faire, les partenaires sociaux souhaitent donner la priorité à 4 familles de métiers de du référentiel d'activité compétences de la branche. Elles ont été identifiées par la CPNEFP :

Famille « Achats-vente » :

- Développer l'information et la relation client, développer un rôle de prescripteur et de conseil ;
- S'adapter aux nouvelles exigences et aux évolutions des attentes des clients ;
- Sécurisation des approvisionnements ;
- S'adapter à la digitalisation de la relation clients ;
- Recherche de nouveaux marchés

Famille « Production » :

- Préserver le savoir-faire traditionnel, tout en s'adaptant aux nouveaux produits, gammes ;
- S'adapter aux exigences renforcées du point de vue sanitaire, de traçabilité, de sécurité et de santé au travail

Famille « Logistique » :

- Répondre à l'augmentation générale des contraintes en termes de fiabilité, délai, réactivité ;
- S'adapter à la forte numérisation des process.

Famille « QHSE » :

- Accompagner les entreprises dans leurs démarches de standardisation, valorisation, certification ;
- Mise en place de politique RSE encore sous-développées dans le secteur ;
- R&D et innovations produits, marketing ;
- Digitalisation.

C'est dans ce contexte et à l'appui de ce diagnostic que les parties ont conclu cet accord.

C'est après avoir loyalement et sincèrement négocié, avoir pris le temps de la réflexion et reçu toutes les informations et conseils jugés nécessaires par elles, que les parties ont librement signé les présentes.

Ceci ayant été préalablement rappelé, il est convenu ce qui suit :

Article 1 – Champ d'application et objet

Cet accord s'applique aux salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs, recrutés par un :

- contrat de travail à durée indéterminée ;
- contrat unique d'insertion à durée indéterminée (article L.5134-19-1 du code du travail), notamment lorsque le salarié a une qualification insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Les salariés placés en activité partielle (article L.5122-1 du code du travail) entrent aussi dans le champ d'application de cet accord.

Cet accord a pour objet de permettre aux entreprises et salariés ci-dessus de bénéficier du dispositif de Pro-A des articles L.6324-1 et suivants du code du travail. Il détermine les modalités de sa mise en œuvre dans le respect de la loi et du règlement.

Article 2 – Recours à la Pro-A

Le dispositif de Pro-A a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou encore de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions de validation des acquis de l'expérience.

Elle est ouverte au salarié n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national (RNCP) et correspondant au grade de la licence.

Article 3 – Certifications visées

La liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A est en annexe de l'accord.

Article 4 – Durée de la Pro-A

La Pro-A est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Cependant, la durée peut être prolongée jusqu'à :

- 36 mois pour les salariés bénéficiaires de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technique ou professionnel.
- 24 mois pour les salariés reconnus comme travailleurs handicapés ainsi que les salariés ayant une ancienneté supérieure à 10 ans pour des formations diplômantes d'une durée supérieure à 12 mois.

Article 5 – Durée de la formation

Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de la Pro-A.

Article 6 – Organisation de la formation

- Article 6.1. – Avenant au contrat de travail

Le contrat de travail du salarié s'inscrivant dans une Pro-A fait l'objet d'un avenant (formulaire CERFA n°16155*02) qui précise la durée et l'objet de la formation. Cet avenant est déposé auprès de l'opérateur de compétences dans les conditions fixées par la loi et la réglementation.

L'avenant ne peut pas contenir de clause de dédit formation.

- Article 6.2. – Temps des actions

Les actions de la Pro-A peuvent être faites pendant le temps de travail. Dans ce cas, l'employeur maintient la rémunération du salarié.

Concernant les travailleurs de nuit, la formation effectuée de jour sera considérée et rémunérée comme du temps de travail effectif. Les alternances entre périodes de formation

de jour et de travail de nuit sont subordonnées au respect des durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire. Le salarié ne doit pas subir de perte de rémunération.

Les actions de la Pro-A peuvent aussi se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur mais après accord écrit et préalable du salarié. Cet accord écrit pourra être dénoncé dans les 8 jours suivant sa conclusion.

Le refus du salarié de participer à des actions en dehors du temps de travail ou le fait qu'il revienne sur sa décision dans les 8 jours suivant un premier accord ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les actions réalisées en dehors du temps de travail sont limitées à 30 heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait.

- Article 6.3. – Protection sociale

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

- Article 6.4. – Tutorat

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la Pro-A.

Le tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de certification visé. Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés.

L'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions ci-dessus assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. L'employeur ne peut exercer simultanément des fonctions de tuteurs à l'égard de plus de 2 salariés.

Article 7 – Prise en charge de la formation par l'opérateur de compétences (OPCO)

- Article 7.1. – Financement des frais pédagogiques, de transport et d'hébergement

Les actions de formation suivies dans le cadre de la Pro-A sont financées par l'opérateur de compétences (OPCO). Le niveau de prise en charge correspond à un montant forfaitaire versé par l'OPCO couvrant tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que des frais de transport et d'hébergement.

Le niveau de prise en charge est déterminé par l'OPCO après accord de la section paritaire professionnelle de la branche du mariage. Le montant déterminé est communiqué par l'OPCO à France compétences.

A défaut de détermination du niveau de prise en charge par l'OPCO dans les conditions prévues à l'alinéa ci-dessus, le niveau de prise en charge correspondra au montant légal et réglementaire.

Les dépenses exposées par les employeurs des entreprises de moins de 50 salariés au-delà des montants forfaitaires ci-dessus peuvent être financées par l'OPCO au titre des fonds affectés au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés, selon des modalités précisées par son conseil d'administration.

- Article 7.2. – Prise en charge de la rémunération des salariés

L'OPCO prend en charge la rémunération des salariés bénéficiaires de la Pro-A et les charges sociales légales et conventionnelles afférentes dues par l'employeur. Le niveau de prise en charge est déterminé par l'OPCO, mais sans que le montant total pris en charge ne puisse excéder le coût horaire du SMIC par heure, charges sociales légales et conventionnelles afférentes dues par l'employeur comprises.

A défaut de fixation d'un niveau de prise en charge par l'OPCO, la rémunération du salarié sera à la charge de l'employeur.

Article 8 – Date d'effet, formalité de dépôt et demande d'extension

Le présent accord entrera en vigueur à compter du jour de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

La partie la plus diligente procèdera aux formalités de dépôt du présent accord auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du Conseil des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet accord auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Article 9 – Durée, révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut demander à tout moment la révision totale ou partielle du présent accord.

Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée ou par voie électronique avec avis de réception, à la connaissance des autres parties signataires. Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

L'accord pourra également être dénoncé avec un préavis de 3 mois selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de la dénonciation.

Article 10 – Justifications de l’absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

La branche du mareyage comptait selon les dernières statistiques publiées par l'INSEE au jour des présentes, 95 % d'entreprises employant moins de 50 salariés. Parmi ces dernières, 63 % comptaient moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les organisations syndicales patronales et salariées signataires, ont nécessairement adapté les stipulations du présent avenant à l'environnement et aux contraintes des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est inutile de surajouter des stipulations supplémentaires spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés, étant donné que le présent avenant leur est déjà adapté.

Fait à Paris, le 04 juillet 2023, en 5 exemplaires originaux

Organisation(s) patronale(s) :

Union du Mareyage Français (UMF)

Syndicat(s) de salariés :

CGT PORTS ET DOCKS

CFDT Services

FGTA-FO

ANNEXE

Thèmes	Sanction	Libellé	Code RNCP
Logistique et transports	CQP	Préparateur de commandes	32101
	Titre professionnel	Préparateur(trice) de commande en entrepôt	34860
	DUT	Packaging, emballage et conditionnement	20660
	CQP	Agent logistique du secteur alimentaire	36996
	CQP	Opérateur(trice) en préparation de commandes	37002

Thèmes	Sanction	Libellé	Code RNCP
Achats/ventes	Licence professionnelle	Commerce spécialité gestion des achats et des approvisionnements	30065
	BTS	Management commercial opérationnel	34031
	BTS	Négociation et digitalisation de la relation client	34030
	BTS	Conseil et commercialisation de solutions techniques	35801
	BTSA	Technico-commercial produits alimentaires et boissons	15615
	DUT	Techniques de commercialisation	2927
	Titre professionnel	Négociateur technico-commercial	34079
	Bac pro	Technicien conseil vente en alimentation (produits alimentaires et boissons)	35185
	Bac pro	Métiers du commerce et de la vente/option B : prospection client et valorisation de l'offre commerciale	32259
	Bac pro	Vendeur conseil omnicanal	36865
	Licence professionnelle	Commerce et distribution	29740
	Licence professionnelle	Commercialisation des produits alimentaires	30055
	Titre RNCP	Responsable management opérationnel commercial et marketing	34977
	Titre RNCP	Responsable commercial et marketing	31923
	Titre RNCP	Responsable commercial et marketing	35540
	Titre RNCP	Chargé du développement commercial	37075
	Titre RNCP	Responsable en développement commercial et marketing	37633
	BTS	Management commercial opérationnel	34031
	BTS	Négociation et digitalisation de la relation client	340030
	Licence professionnelle	E-commerce et marketing numérique	30060
CQP	Télévendeur(euse) du secteur	28804	

		alimentaire	
	Licence professionnelle	Gestion des achats et des approvisionnements	30065
	CQP	Vendeur sur site en commerces de gros	32389
	CQP	Vendeur conseil à distance en commerces de gros	32391
	CQP	Responsable d'unité commerciale en commerces de gros	29568
	CQP	Manager de la stratégie et de la performance commerciale	35894
	CQP	Acheteur-vendeur Marée	36449

Thèmes	Sanction	Libellé	Code RNCP
QHSE	DUT	Hygiène sécurité environnement	2729
	Licence professionnelle	Qualité, hygiène, sécurité, environnement	30098
	BTS	Bioqualité	35335
	DUT	Génie biologique option industries agroalimentaires et biologiques	2921
	Licence professionnelle	Industries agroalimentaires – gestion, production et valorisation	30074
	CQP	Opérateur qualité	18214
	CQP	Technicien qualité	18211
	Titre RNCP	Responsable qualité sécurité environnement	35433

Thèmes	Sanction	Libellé	Code RNCP
Production	CQP	Responsable de secteur/d'atelier du secteur alimentaire	28787
	CQP	Responsable d'équipe de production du secteur alimentaire	28789
	DUT	Qualité, logistique industrielle et organisation	20643
	Licence professionnelle	Maintenance des systèmes industriels, de production et d'énergie	30088
	CQP	Préparateur(trice) du secteur alimentaire	29210
	CAP	Conducteur d'installations de production	36429
	CQP	Conducteur de machines du secteur alimentaire	26293
	CQP	Conducteur d'équipements industriels	35092
	Licence professionnelle	Management de la production alimentaire	30074
	Bac pro	Pilote de ligne de production	36428
	DUT	Packaging, emballage et conditionnement	20660
	CQP	Conducteur(trice) de ligne du secteur alimentaire	29213
	CQP	Employé polyvalent des produits de la mer	27906

	CAP	Mareyage	37536
--	-----	----------	-------