

Brochure n° 3111

**Convention collective nationale**

IDCC : 1938. – **ABATTOIRS, ATELIERS DE DÉCOUPE  
ET CENTRES DE CONDITIONNEMENT DE VOLAILLES**

**(7<sup>e</sup> édition. – Décembre 2003)**

AVENANT DU 30 SEPTEMBRE 2005

RELATIF À LA PROFESSIONNALISATION

NOR : *ASET0551226M*

IDCC : 1938

Entre :

La fédération des industries avicoles (FIA) ;  
Le comité national des abattoirs et ateliers de découpe de volailles, lapins  
et chevreaux (CNADEV),

D'une part, et

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;  
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture et de l'alimentation  
(FGTA) FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les entreprises du secteur de la volaille 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 » a remplacé 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 sont précisés à l'annexe I.

## **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 la CPNEFP, une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la 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 du secteur de la volaille 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 professionnelle ou non ;
- 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. Pendant la première moitié du contrat, s'agissant d'un CDD, ou de l'action de professionnalisation, s'agissant d'un CDI :

- 80 % du SMIC pour les salariés de moins de 26 ans ;
- 85 % de la rémunération minimale prévue pour le poste effectivement occupé pendant cette professionnalisation, par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif d'entreprise ou à défaut de branche, sous réserve que celle-ci soit au moins égale au SMIC ;
- pour les plus de 45 ans et ce, dès le début du contrat, la rémunération minimale prévue ci-dessous.

2. Pendant la seconde moitié du contrat, s'agissant d'un CDD ou de l'action de professionnalisation, s'agissant d'un CDI la rémunération minimale prévue pour le poste effectivement occupé pendant cette professionnali-

sation, par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche, sous réserve que celle-ci soit au moins égale au SMIC.

### **Article 1.7**

#### *Suivi des contrats et périodes de professionnalisation*

Dans le cadre de ses travaux, la CPNEFP est chargée de recueillir les données relatives aux contrats et périodes de professionnalisation en utilisant, le cas échéant, les données de l'Observatoire des métiers qui devrait être susceptible d'être mis en place.

### **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 I du présent accord ;

b) Aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 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 ;

f) Aux salariés en situation de reconversion à la suite de maladie professionnelle.

### **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, dans la limite de 80 heures, 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*

L'ensemble des coûts des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation dont bénéficient les salariés en contrat ou en période de professionnalisation est 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 II.

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**

#### *Tutorat*

Les parties du présent accord considèrent que l'exercice du tutorat doit être renforcé pour contribuer à la réussite des contrats et périodes de professionnalisation. L'entreprise désignera un tuteur chargé d'aider, de guider et d'informer les salariés en contrat de professionnalisation.

#### **Article 4.1**

##### *Tuteur*

L'exercice du tutorat se fait sur la base du volontariat, le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

#### **Article 4.2**

##### *Formation*

Dans le cadre de l'exercice du tutorat, le salarié bénéficie d'une formation spécifique incluant des objectifs pédagogiques et des éléments de programme liés à l'exercice de ladite fonction. Cette formation satisfait à un cahier des charges qui sera finalisé dans un délai de 6 mois et sera annexé au présent accord.

Ces formations sont prises en charge par l'OPCA dans la limite des financements disponibles.

### **Article 4.3**

#### *Missions du tuteur*

Le tuteur a pour mission :

- d’accueillir, d’aider, d’informer et de guider les salariés de l’entreprise qui participent à des actions de formation ;
- d’accompagner le salarié dans l’élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- de contribuer à l’acquisition de connaissances, de compétences et d’aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d’actions de formation en situation professionnelle ;
- et, le cas échéant, de participer à l’évaluation des acquis.

De plus, le tuteur est informé des actions de formation (contenu, processus...) réalisées par l’organisme de formation.

Une information annuelle sur les contrats de professionnalisation, les périodes et le tutorat dans l’entreprise sera communiquée au comité d’entreprise.

### **Article 4.4**

#### *Exercice du tutorat*

Afin d’exercer les missions qui lui sont confiées pour le suivi des salariés, le tuteur dispose du temps nécessaire.

Ainsi, l’entreprise prendra les mesures d’organisation et d’aménagement de la charge de travail nécessaires et compatibles à l’accomplissement de la mission du tuteur.

Lorsqu’il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément sa mission à l’égard de plus de 3 salariés.

Lorsqu’il est employeur, le tuteur ne peut exercer simultanément sa mission à l’égard de plus de 2 salariés.

### **Article 4.5**

#### *Valorisation du tutorat*

Les parties signataires entendent valoriser et reconnaître les missions exercées dans le cadre du tutorat. Ainsi, le tutorat sera pris en compte dans le cadre de la gestion de carrière des tuteurs.

### **Article 5**

#### *Dispositions diverses*

#### **Article 5.1**

##### *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 débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 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 5.2**

### *Dénonciation*

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

## **Article 5.3**

### *Accords d'entreprises*

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

## **Article 5.4**

### *Date d'effet*

Le présent accord prend effet à la date de signature. Il est conclu pour une durée indéterminée.

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 30 septembre 2005.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### **Domaines de formations prioritaires**

Formation aux métiers spécifiques des industries de la transformation des volailles et notamment celles reconnues par la CPNEFP.

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 II

### **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 € par heure.
2. Formations dans le cadre des périodes de professionnalisation : 25 € par heure.